

| 국가인권위원회와 Global Reporting Initiative 공동 주최 |

발간등록번호

11-1620000-000160-01

International Conference on Business and Human Rights: "How can human rights reporting contribute to the sustainability of business?"

기업과 인권에 관한 국제회의 :

“인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?”

Date : 6 May 2009, 14:00~17:00
Venue : Baewoomter Room, NHRCK

일시 : 2009년 5월 6일(수) 오후 2:00~5:00
장소 : 국가인권위원회 10층 배움터

국가인권위원회



EM026111

회의순서

인사말 안경환 국가인권위원회 위원장

- ❖ **주제발제1**
인권과 지속가능성 보고 1
 손 질버트 글로벌 리포팅 이니셔티브
- ❖ **주제발제2**
GRI지속가능경영보고 인권지표와 한국인권기준과의 비교: 분석과 제안 15
 최 정 철 한국CSR평가㈜ 대표이사
- ❖ **패널토론**
 - 임대웅 상무 (에코프런티어) 41
 - 강철웅 정책국장 (민주노총) 43

Agenda

Welcome remarks / Professor **Kyong-Whan Ahn**, Chairperson of the NHRCK

- ❖ **Keynote speech 1**
Human Rights Indicators in GRI Sustainability Reporting 49
 Mr. Sean Gilbert Global Reporting Initiative
- ❖ **Keynote speech 2**
Comparison of GRI Human Rights Indicators and Human Rights Requirements in Korea: Analysis and Suggestions 63
 Dr. Jeong Chul Choi Korea CSR Research Service
- ❖ **참고자료**
 - 외국 발표자 및 소속기관 소개 87
 - GRI지속가능경영보고 및 경영보고지표 개정 실무그룹 소개 90
 - 노동영역 사회적책임과 노동보고기준 96

< 회의순서 >

기업과 인권에 관한 국제회의
“인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?”

국가인권위원회 10층 배움터
 2009년 5월 6일(수) 오후 2:00~5:00

14:00~14:10	<p>개 회</p> <p>인사말씀 (안경환 국가인권위원회 위원장)</p> <p>발제자 및 토론자 소개 (이성훈 국가인권위원회 정책교육국장)</p>
14:10~15:00	<p>주제 발표</p> <p>(사회: 문경란 국가인권위원회 상임위원)</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI지속가능경영보고에서의 인권지표 손 질버트 (글로벌 리포팅 이니셔티브) • GRI지속가능경영보고 인권지표와 한국인권기준과의 비교: 분석과 제안 최정철 박사 (한국CSR평가주식회사 대표)
15:00~15:10	휴식
15:10~16:00	<p>패널 토론 (사회: 문경란 국가인권위원회 상임위원)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 히더 그래디 (리얼라이징 라이츠) • 이승규 교수 (한국과학기술원 경영대학원) • 임대웅 상무 (에코프런티어) • 조 렌더 (미국 뉴몬트 마이닝社, 환경 및 지속가능개발 담당자) • 강철웅 정책국장 (민주노총)
16:00~17:00	전체토론 및 종합

※ 회의의 모든 순서는 동시통역으로 진행됩니다.

인사말씀

먼저 바쁘신 일정 중에서도 국가인권위원회와 Global Reporting Initiative (GRI)가 공동으로 개최하는 이 회의에 참석해 주신 여러분께 감사드립니다. 특별히 오늘 회의를 위해 주제발제를 맡아주신 Global Reporting Initiative의 Mr. Sean Gilbert와 한국CSR평가주식회사의 최정철 박사님, 패널토론에 참여하시는 토론자 여러분, 그리고 GRI 인권보고지표 개정 실무그룹에 참여하고 계신 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

우리는 지난 수십 년간 세계 경제 규모가 기하급수적으로 확대되면서 기업들이 사회와 사회구성원들에 미치는 영향력이 국가의 영향력을 능가하고 있음을 보아왔습니다. 기업은 생산하는 제품과 서비스를 통해서뿐만 아니라 기업의 경영전략과 관례, 사용하는 기술, 종업원과 협력업체 등 기업활동 전반에 걸쳐 한 지역의 주민, 한 국가의 국민, 더 나아가 세계 시민들의 삶에 지대한 영향을 미치고 있습니다.

기업은 그동안 국가 고유의 책임 영역이라고 여겨져 왔던 인권분야에 있어서도 그 영향력이 급격히 커져가고 있습니다. 이러한 추세는 지난 해 UN인권이사회에 보고된 존 러기(John Ruggie), '기업과 인권에 관한 UN사무총장 특별대표(SRSG)'의 보고서에 잘 드러나 있습니다. 존 러기 교수는 이 보고서에서 국가가 국민들을 인권침해로부터 보호할 의무를 가지고 있다고 확인함과 동시에 기업도 인권을 존중할 책임을 갖는다고 규정하고 있습니다. 이에 따라 제8차 유엔인권이사회는 UN사무총장 특별보고관의 보고서를 채택하고, 국가의 인권보호의무와 기업의 인권존중 책임의 내용을 구체화하고 이를 실현할 수 있는 메커니즘을 마련하여 보고할 것을 요청하였습니다.

여러분들도 보도를 통해 알고 계시겠지만, 최근 국제표준화기구(ISO)는 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정한 운영 관행, 소비자 이슈, 지역사회 및 사회 공헌 등 7대 분야를 기업의 사회책임(SR) 표준인 ISO26000의 핵심내용으로 하고 있습니다. ISO26000이 발효되면, 이는 국제무역에 있어서 사실상 강제적 효과를 발휘하게 될 것이고, 이를 통해 인권, 노동, 환경 분야에 있어서 큰 개선이 이뤄질 것으로 기대하고 있습니다.

또한 지난 10여 년간 기업의 재무적 성과뿐만 아니라 환경적, 사회적 영향 등 기업 경영에 영향을 미치는 비재무적 요인을 고려하여 투자하는 사회책임투자가 전 세계적으로 크게 확대되고 있습니다. 2007년 미국의 사회책임투자 규모는 2조 7110억 달러로 10년 전에 비해 3배 이상 증가했으며, 영국, 독일, 프랑스, 스웨덴 등 선진국에서는 연금법상 환경, 사회, 윤리적 측면을 고려해 투자하고 있는지 공개하도록 규정하고 있습니다. 아직까지 국내의 사회책임투자 규모는 약 1조원 수준으로 크지 않지만, 외국의 사회책임투자 환경이 국내 투자 시장에도 크게 영향을 미칠 것으로 전망됩니다.

이러한 맥락에서, 우리 위원회는 국내 많은 기업들이 자발적으로 참여하고 있는 GRI의 지속가능경영보고서가 UN글로벌콤팩트와 리얼라이징 라이츠(Realizing Rights)와 공동으로 지속가능경영보고 시스템에 인권의 원칙을 통합, 강화하는 《Human Rights: A Call to Action 프로젝트》를 시작한 것을 환영합니다. 그리고 프로젝트의 일환인 인권보고지표 개정 작업을 추진하고, 그 실무그룹회의를 서울에서 개최한 것을 기쁘게 생각합니다.

GRI보고서에는 우리나라의 대표적인 기업 70개 이상이 자발적으로 참여하고 있습니다. 이는 기업 스스로 경제적 이윤 창출뿐만 아니라 지구의 지속가능한 환경, 정의롭고 인권이 존중되는 사회 구현에 헌신하겠다고 하는 숭고한 약속이라고 생각합니다. 이번 GRI의 인권보고지표 개정작업이 이러한 기업들의 약속이 더 잘 실현될 수 있도록 구체적인 가이드라인을 제공해줄 것을 기대합니다.

이번 GRI 인권보고지표 개정 실무그룹(Working Group)의 제3차 서울 회의를 앞두고, GRI와 우리 위원회는 GRI 지속가능경영보고에 참여하고 있는 국내기업을 비롯하여 인권전문가와 경영학자, 시민사회단체, 노동조합, 언론의 대표들이 한 자리에 모여 GRI 워킹 그룹의 논의내용과 인권지표개정 방향에 대한 정보를 공유하고, 국내 이해당사자들의 의견을 모으고자 이 회의를 준비하였습니다.

오늘 이 회의가 인권을 포함한 사회적 성과를 강조하는 글로벌 경영환경에 우리나라 기업들이 보다 경쟁력있게 대응할 수 있는 방안을 모색하고, 우리사회의 인권 증진을 위해 모든 이해당사자들이 협력할 수 있는 중요한 계기가 될 수 있길 진심으로 희망합니다.

다시 한번 오늘 이 회의에 참여하여 주시고, 생산적인 논의와 의견을 개진하여 주실 발제자와 토론자, 참석자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

감사합니다.

2009. 5. 6.

국가인권위원회 위원장 안 경 환

◆ 주제 발표 1 ◆

GRI지속가능경영보고에서의 인권지표

손 질버트 (글로벌 리포팅 이니셔티브)



인권과 지속가능성 보고

발표순서

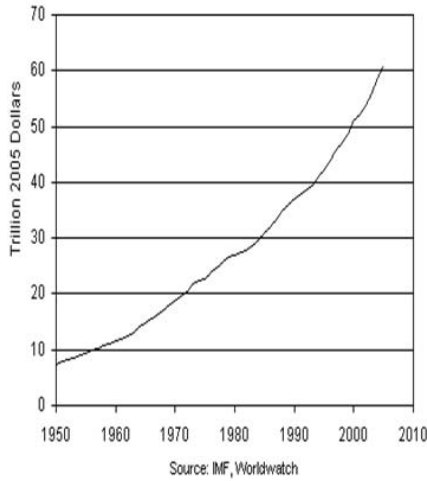
- **GRI 소개**
- **인권 보고 프로젝트**
- **논의 결과(초안)**



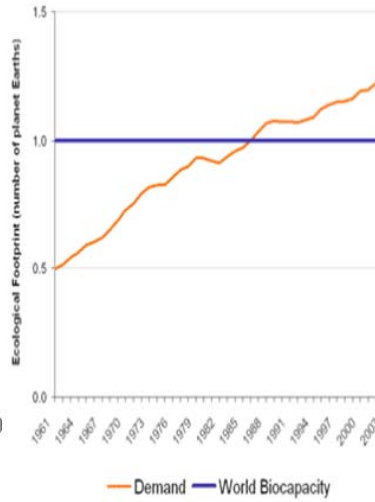
Global Reporting Initiative

성장 스토리

Gross World Product, 1950-2005



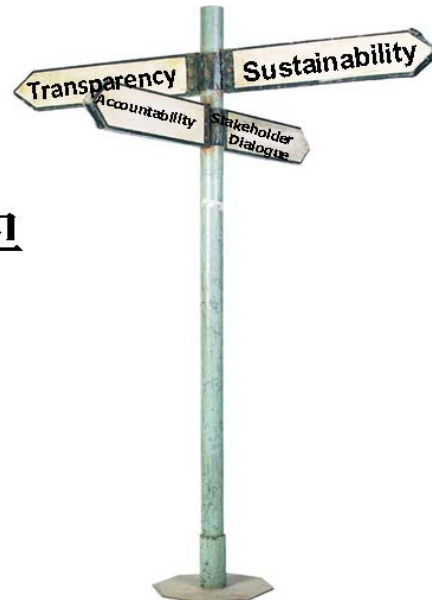
Demand vs. Biocapacity



Global Reporting Initiative

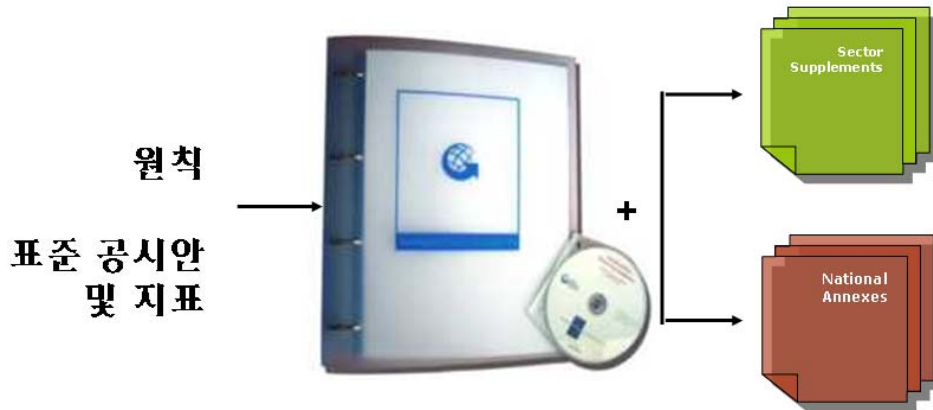
GRI·의 사명

지속가능성을 관례화하고
비교 가능하게 한다.



Global Reporting Initiative

GRI 프레임워크



Global Reporting Initiative



기 발간된 산업 가이드:

- 자동차 산업
- 이동통신 산업
- 금융서비스업
- 공공기관
- 광업과 금속업
- 유통 및 운송업
- 전자산업

개발중인 산업 가이드:

- 의류 및 신발제조업 / NGOs / 식품가공업

발간계획중인 산업 가이드:

- 석유 및 가스 / 건설 및 부동산 / 이벤트 / 미디어

GRI: 네트워크 조직



Global Reporting Initiative

G3: 진화하는 가이드라인



Global Reporting Initiative

G3 가이드라인과 인권

- 국제 조약에 기반
- 작업장 이슈에 초점
 - ILO 핵심 협약
- 공개 요구
 - 경영 접근법
 - 구체적인 성과 지표



Global Reporting Initiative

인권 지표

인권

- 투자 및 조달 관행
- 집회 및 단체교섭의 자유
- 차별 금지
- 아동노동 폐지
- 보안 관행
- 선주민 권리

노동 관행

- 고용
- 노사관계
- 작업장 보건 및 안전
- 교육 훈련
- 다양성과 동등한 기회



Global Reporting Initiative

현 보고체제

- 매우 제한적
- 정성적 보고 중심
- 정책 중심
- 결과에 대한 보고 미진
- **GRI**는 최소한을 간신히 넘어서는 수준의 데이터 보고



Global Reporting Initiative

A Call to Action

A Call to Action
인권에 대해 보고의 양과 질 개선

기술적 실무그룹

보고에 도입

사례 추적



Global Reporting Initiative

인권과 관련한 기업에 대한 변화

- **기대수준**
 - 모든 인권
 - 작업장을 넘어
- **책임의 범위**
 - 공모(**Complicity**)
- **인권 존중을 넘어, 인권 실현**



Global Reporting Initiative

주의!

- **보고된 결과는 아직 논의 중에 있는 것으로, 아직 최종 제안(recommendations)은 아님!**



Global Reporting Initiative

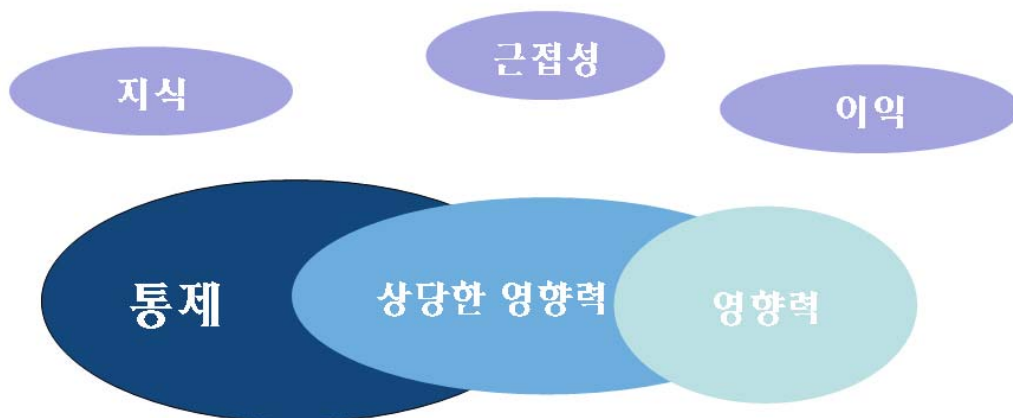
논의결과(초안): 범위(scope)

- 기업은 모든 종류의 인권을 존중해야 한다.
 - 국제인권법
- 책임은 작업장을 넘어선다.
- **G3** 많은 지표들이 인권문제를 다루고 있지만, 이들이 모두 “인권” 항목으로 분류되어 있지 않다.



Global Reporting Initiative

변화하는 경계



Global Reporting Initiative

훌륭한 보고서는 무엇을 설명할 것인가?

- 어떤 인권이 중요한가?
- 조직은 비즈니스에 대한 위험(*risk*)과 인권에 미치는 영향을 어떻게 예측하고 회피할 것인가?
- 조직의 인권 준수의 질(*quality*)이란 무엇인가?
 - 프로세스의 이행
 - 이해당사자들에 대한 결과



Global Reporting Initiative

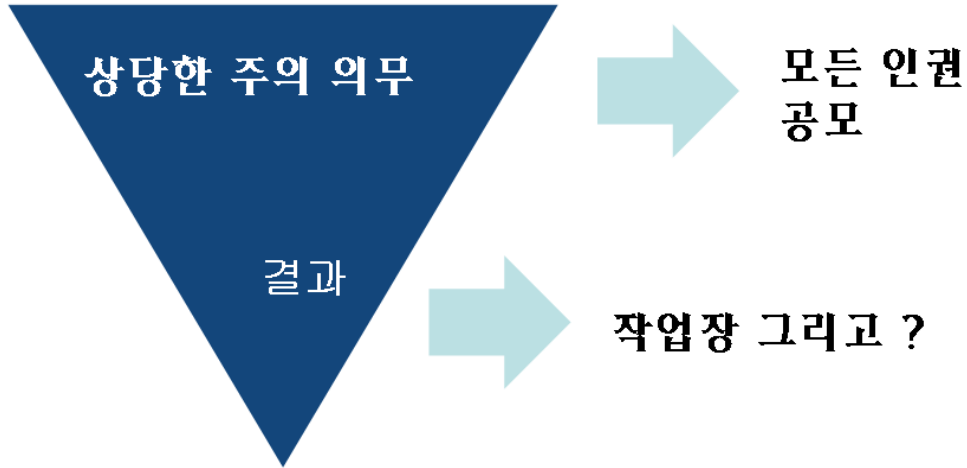
성과 측정에 있어서의 문제

- 인권 리스트 작성이 가능하지 않다.
- 권리 보호를 어떻게 측정할 것인가?
- 권리의 실현을 어떻게 정의할 것인가?
결과물을 어떻게 정의할 것인가?
- 문화적 다양성
- 섹터의 특성



Global Reporting Initiative

성과 보고



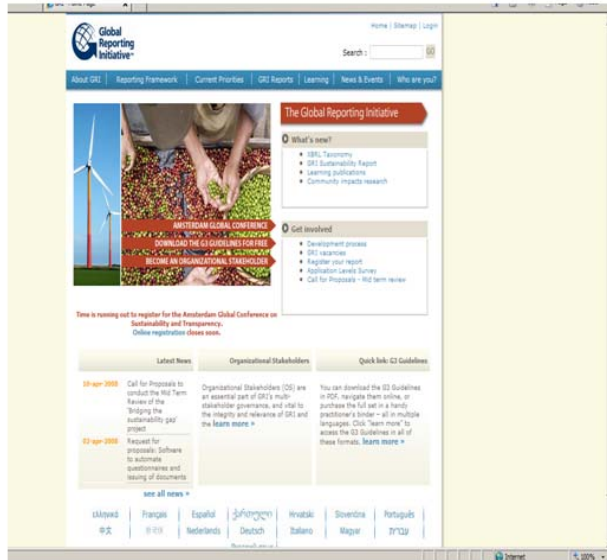
Global Reporting Initiative

다음 단계



Global Reporting Initiative

연락바랍니다!



Sean Gilbert
gilbert@globalreporting.org
 Ph: +31-20-531-0004

Visit us online at
www.globalreporting.org



Global Reporting Initiative

◆ 주제 발표 2 ◆

GRI지속가능경영보고 인권지표와
한국인권기준과의 비교: 분석과 제안

최정철 박사 (한국CSR평가주식회사 대표)

GRI지속가능경영보고 인권지표와 한국인권기준과의 비교: 분석과 제안

2009. 5. 6(수)

한국CSR평가(주) 대표이사 최 정 철

목 차

1. GRI 지속가능성보고기준의 변천	-----2
2. 한국의 노동보고기준(안) 도출	-----10
3. 한국의 노동보고기준(안)과 GRI G3.0 인권과 노동 보고기준 비교 및 시사점	-----21
4. EIRIS의 인권과 노동 이슈와 GRI G3.0 인권과 노동 보고기준 비교 및 시사점	-----32
5. GRI G3.1 인권과 노동 보고기준 개선방향	-----39

GRI 인권과 노동분야 지속가능성보고기준의 발전

2

비재무적정보 관련 보고지표의 재무적 정보 수준의 정량화 지향

GRI의 지속가능성보고기준도 재무적 정보에 관하여 기업회계기준에서 제시하는 정량적 지표에 준하는 수준으로 발전하기 위해서, 정량적 지표 개발에 주력할 필요가 있음.
특히, 사회적 책임 투자를 위한 필요 정보에 대한 기여를 고려할 필요가 있음.

구분	관련 법	보고			평가	투자&소비
		보고기준	평가기준	보고서		
재무적 정보 20세기	상법, 증권거래법 등	기업회계기준	주식회사의 외 부감사에 관한 법률, 공인회계사법	회계보고서	신용평가회사	일반투자&소비
비재무적 정보 (사회책임) 21세기	세법 환경관계법 소비자관계법 노동관계법 특점규제 및 공 정거래법 부패방지법 등	지속가능성 보고기준	지속가능성 보고기준	지속가능성 보고서	사회적성과 평가회사	사회책임투자 (SRI) 사회책임소비

3

GRI 지속가능성보고기준과 프랑스 Bilan Social

GRI 지속가능성보고기준은 사회적 책임 전영역에 걸친 사회보고 지표를 제시하고 있지만, 노동과 인권 분야는 프랑스 사회보고기준인 Bilan Social과 비교하면 미흡함.

구분	도입시기	경제적 성과	환경적 성과	사회적성과			
				고객	노동	인권	사회
Bilan Social (프랑스 사회보고서)	1977년 입법 1979년 시행				○	○	
환경보고서	1990년대		○				
환경산업안전보건보고서	1990년대		○		△		
사회책임보고서	1990년대						○
Bilan Environmental (프랑스 환경보고서)	2001년 시행		○				
지속가능성보고서	G1.0 2000 G2.0 2002 G3.0 2006	○	○	○	○	○	○

4

프랑스 Bilan Social의 작성수준과 규모에 따른 지표수

프랑스 Bilan Social의 보고기준은 ① 고용 ② 임금 ③ 산업안전보건 ④ 기타근로조건 ⑤ 교육훈련 ⑥ 노사관계 ⑦ 기타기업 관련조건으로 구분되어 있으며, 대부분의 지표는 성별로 파악함으로써 성차별을 불식시키려는 의도를 배태하고 있음.

작성수준 규모	기업		사업장		
	300	2000	300	750	2000
항목	Bilan Social에 실려야 하는 지표들의 수				
고용	18	19	34	35	36
임금	9	9	6	7	8
산업안전보건	6	6	20	20	20
기타 근로조건	5	5	20	21	22
교육훈련	4	4	9	9	9
노사관계	4	4	12	12	12
기타 기업관련조건	4	4	2	2	2
소계	50	51	103	106	109
전체항목	Bilan Social에 실려야하는 보조지표들의 수				
	30	30	62	62	62
총계	지표와 보조 지표들의 총합				
	80	81	165	168	171

자료 : J. Igalens et J.-M. Peretti, Le Bilan Social De L'Entreprise, Presses Universitaires De France, 1997, p.27

5

GRI 인권분야 지속가능성보고기준의 변천

G1에서 G2로 이행하면서 노동과 인권 분야가 전체적으로 개편되면서 노동분야에 포함 되어 있던 아동노동과 강제노동 및 차별분야가 인권분야로 변경되었고, 결사 및 단체교섭의 자유가 추가되었음. 그리고 이행시스템 보다는 정량적 지표 개발에 주력하였음.

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)					
일반 지표	6.85	투자/사결정시 인권 문제에 대한 공식적인 검토나 조사 실시	HR 1	모니터링 매커니즘과 그 결과를 포함하여 운영과 관련한 인권의 모든 측면을 다루는 정책, 가이드라인, 기업 구조 절차 설명	HR 1	인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율			
	6.86						HR 8	사업운영과 관련된 모든 인권면면에 관련된 정책과 관행에 대한 직원 교육	
	6.87								
공급 업체	6.92	공급업체 선정기준, 평가, 교육훈련, 감시 등을 포함한 유통망이나 아웃소싱을 원활하게 수행하기 위한 프로그램과 구체적인 절차 가운데 사회적 성과와 관련된 공급업체의 성과	전략과 관리	HR 2	투자와 조달 관행	HR 2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율		
	6.93							HR 3	공급 사슬내의 인권 실적을 평가하고 다루기 위한 정책과 절차의 설명
	6.94								
	6.94								

6

GRI 인권분야 지속가능성보고기준의 변천

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)				
아동 노동	6.78	아동노동에 관한 법을 위반 사례	아동 노동	HR 6	아동 노동	HR 6	아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	
	6.79							
강제 노동	6.80	종업원으로부터 제기된 고충 처리 건수	강제 노동	HR 7	강제 노동	HR 7	강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	
	6.81							
안전 보장	6.90	특정기업의 국가별 위험평가나 사무소 설치계획에 있어 안정보장과 인권문제를 고려한 사례	보안 관행	HR 11	보안 관행	HR 8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	
	6.91							
토착 주민의 권리	6.88	토착주민 거주지역에서의 의사결정에 토착주민 대표가 참여하였음을 입증하는 내용	토착 주민의 권리	HR 12	토착 주민의 권리	HR 9	토착주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	
	6.89							HR 13

7

GRI 노동분야 지속가능성보고기준의 변천

G2와 G3에서 고용, 노사관계, 보건과 안전, 교육훈련, 다양성과 기회로 구분되었으나, G1에서 분류되었던 급여와 복지수당은 약화되었음. 노동분야는 프랑스 Bilan Social에 비추어 볼 때 고용, 임금 및 복지, 보건과 안전 등을 집중적으로 보완할 필요가 있음.

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)								
경영 관리의 질적 측면	6.60	중입원장작를	고용	LA 1	지역/국가, 위상(고용/비고용), 고용형태별(정규/파트타임), 고용계약(무한기간, 유한 및 임시)별 인력분류, 다른 고용주(임시예이전시 파견 직원 또는 공동 고용 관계에 있는 직원들)에 연계된 보유 인력을 지역/국가별 파악	LA 1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황					
	6.61	구입수 대비 공묘자 수의 비율										
	6.62	중입원교육에서 나타난 조직의 미해 비전의 이해										
	6.63	경영상결정에 있어 중입원의 참여 수준										
	6.64	사내외 설문조사를 통해 나타난 당해 조직의 순위										
급여와 복지수당	6.65	중입원의 직업만족도	LA 2	지역/국가별 순 고용창출과 이직률	고용	LA 2	직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별)					
	6.69	국가별 법적최저임금 대비 실제 최저임금의 비율										
	6.70	지역별 생계비 대비 최저임금의 비율										
6.71	중입원에게 제공된 건강 및 퇴직연금 수당	LA12	법적으로 규정된 내용 이상의 직원복지(예, 건강관리, 장애, 출산, 교육, 퇴직)	LA 3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별)							
결사의 자유	6.82	입원현장에서 이루어지는 중입원과의 공개 토론이나 고충처리 방법, 전체 영업사무소나 영업점 소재국에서 이러한 활동이 이루어지는 비율	노사 관계	LA 3	지역별 독립 노조소속의 직원 또는 자발적 참여직원의 비율 또는 지역/국가별 단체협상 합의의 적용을 받는 직원 비율	노사 관계	LA 4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율				
	6.83	노동협약 위반에 따른 법적 대응 사례의 형태와 건수							LA 4	보고조직의 운영 변화(예, 구조조정)에 대한 정보, 협의, 중입원과의 협상과 관련한 정책과 절차	LA 5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)
	6.84	노동조합이 없는 사무소나 자회사에서의 노조결성 움직임에 대한 보고실체의 반응							LA13	의사결정 또는 경영, 기업, 지배구조에 공식적인 직원 참여를 위한 조항		

8

GRI 노동분야 지속가능성보고기준의 변천

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)				
보건과 안전	6.66	외부위탁중입원 등을 포함한 전 중입원의 건강과 안전에 관련된 사례	보건과 안전	LA 5	산업재해와 질병기록과 통지 사례 및 ILO 해당 코드와의 관련성	LA 6	노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율	
				LA14	산업안전보건관리시스템을 위한 ILO가이드라인 준수를 보여주는 증거			
	6.67	외부위탁중입원을 포함한 전 중입원의 평균적인 상해일수, 노동 상해일수 및 결근률		LA 6	경영진과 중입원 대표로 구성된 공식 합동 보건안전위원회에 대한 설명 및 위원회에서 수행하는 중입원 비율	LA 7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)	
				LA15	작업 중 보건과 안전을 다루는 노조 또는 자발 노조 참여 직원과의 공식 합의에 대한 설명, 그러한 합의에 의해 커버되는 인력의 비중	LA 8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램	
6.68	질병이나 상해를 예방하기 위한 중입원의 1인당 투자액	LA 7	표준 부상, 손실일수, 결근율과 작업관련 사상자수 (하청 계약근로자 포함)	LA 9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항			
교육 훈련	6.75	연간 영업비에서 차지하는 교육 훈련예산 비율	교육 훈련	LA 9	직원 형태별 일인당 연평균교육시간	LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	
	6.76	의사결정에서의 중입원 참가를 촉진하는 프로그램		LA16	직원들의 지속적인 고용가능성과 경력관리를 지원하는 프로그램 설명	LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생 학습 프로그램	
	6.77	중입원의 평균교육연수 변화, 연수프로그램과 관련된 성과		LA17	기술관리 또는 평생교육을 위한 정책과 프로그램 구체적으로 명시	LA12	경기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	
차별 대책	6.72	전체 최고경영자와 임원 및 중간 관리자 가운데 여성이 차지하는 비율	다양성과 기회	LA10	등등 기회 정책과 프로그램, 준수를 위한 모니터링과 그 결과 설명 (성희롱과 역차별 조치 등)	다양성과 기회	LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성, 연령, 소수계층 등 다양성 지표 기준)
	6.73	성차별과 관련한 소송빈도와 종류		LA11	고위 관리자 및 기업 지배구조 구성 (남녀 구성비와 다양성 관련 지수 포함)		LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율
	6.74	소수민에 대한 조인제도 프로그램						

9

한국의 노동보고기준(안) 도출

10

한국의 인권과 노동관계법의 제개정과 사회보고 필요성

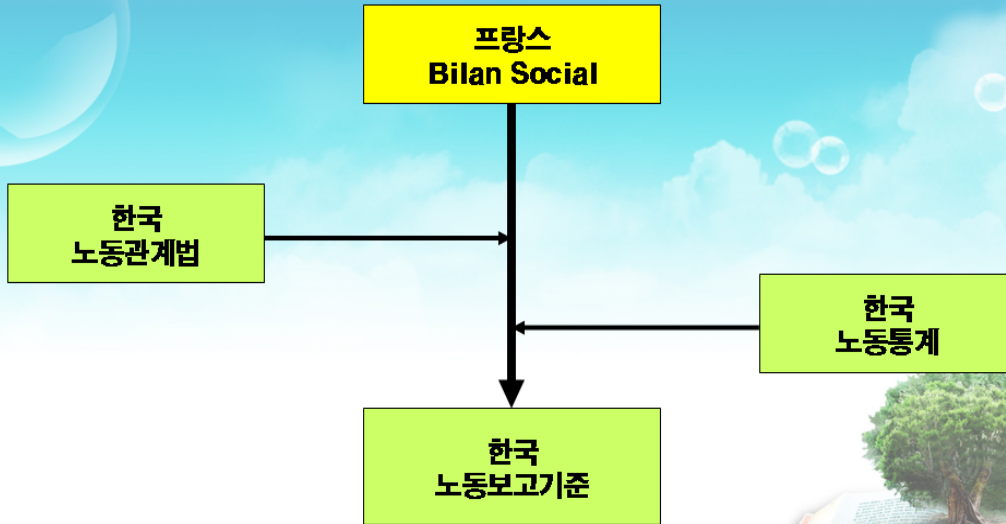
- 한국에서 1980년대 이후 인권과 인권과 노동관련 법률이 비약적으로 정비되었음
 - 근로기준법(1953/1961/1974/1980/1987/1997/2001/2003/2007)
 - 남녀고용평등법(1987/2001)
 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2007)
 - 장애인고용촉진등에 관한 법률(1990/1997/1999)
 - 장애인고용촉진 및 직업재활법(2000/2004/2005/2007)
 - 고령자고용촉진법(1992/1997/2002/2006/2007)
 - 외국인근로자의 고용등에 관한 법률(2003/2004/2005/2007)
 - 기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률(2006)
 - 최저임금법(1986/1993/1999/2000/2005)
 - 사내근로복지기금법(1991/1995/2001/2007)
 - 산업안전보건법(1981/1990/1995/1996/1997/1999/2000/2002/2005/2006/2007)
 - 파견근로자 보호 등에 관한 법률(1998/2008)
 - 직업훈련기본법(1976/1981/1993)
 - 근로자 직업훈련촉진법(2001), 근로자직업능력개발법(2004/2006/2007)
 - 노동조합 및 노동관계조정법(1953/1963/1973/1980/1987/1997/2006)
 - 근로자의 참여 및 협력에 관한 법률(1980/1997/2007)

- 인권과 노동관련 법률의 정비와 함께 법규범의 준수 여부를 확인하기 위한 노동통계도 함께 정비되었으며, 기업의 인권과 노동분야 전반에 걸친 정보를 체계적으로 파악하기 위한, 프랑스 Bilan Social에 준하는 한국의 노동보고기준(안)의 정립과 보고가 필요한 상황임.

11

한국의 노동보고기준(안) 도출

프랑스 사회보고 지표인 Bilan Social을 벤치마킹하고, 노동관계법과 노동통계를 비교 검토하여 한국형 노동보고기준(안)을 작성할 수 있었음(최정철(1998, 2008))



12

한국의 인권과 노동관계법의 제개정

구분	1950-1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
고용	근로기준법(1953,1961) 직업안정법(1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987) 남녀고용평등법(1987) 국가유공자등예우및지원에 관한법률(1984)	근로기준법(1997) 고용정책기본법(1992/1997/ 1998) 직업안정법(1994/1997/1999) 장애인고용촉진등에관한법률(1990/1997/1999) 건설근로자의 고용개선에 관한 법률(1996) 고령자고용촉진법(1992/ 1997) 고용보험법(1993/1996/1997/ 1998/1999) 여성발전기본법(1995)	근로기준법(2001/2003/2007) 고용정책기본법(2003/2004/ 2005/2007) 직업안정법(2005/2007) 남녀고용평등법(2001) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한법률(2007) 장애인고용촉진및직업재활법(2000/2004/2005/2007) 건설근로자의 고용개선 에 관한법률(2002/2007) 청년실업해소법(2004) 고령자고용촉진법(2002/ 2006/2007) 외국인근로자의고용등에관한법률(2003/2004/ 2005/2007) 기간제및단시간근로자보호 등에관한법률(2006) 금융구조조정으로정리된금융기관직원의생활안정지원에 관한법률(2004) 사회적기업육성법(2007) 고용보험법(2001/2002/2003/2005/2006/2007) 고용보험및사업재해보상보험의보험료징수등에 관한법률(2003/2004/2005/2006/2007)

13

한국의 인권과 노동관계법의 제개정

구분	1950-1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
임금	근로기준법(1953,1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987) 최저임금법(1986)	근로기준법(1997) 최저임금법(1993/1999) 임금채권보장법(1998)	근로기준법(2001/2003/2007) 최저임금법(2000/2005) 근로자퇴직급여보장법(2005) 임금채권보장법(2006)
복지후생		국민복지연금법(1973)	국민연금법(1986/1989) 근로자의주거안정과목 돈마련지원에관한법률(1987)	국민연금법(1995/1997/1998/1999) 사내근로복지기금법(1991/1995) 중소기업근로자복지진흥법(1993)	국민연금법(2000/2007) 근로자복지기본법(2001/2005) 사내근로복지기금법(2001/2007)
산업안전보건	근로기준법(1953,1961) 전염병예방법(1954) 근로보건관리규칙(1961) 근로안전관리규칙(1962) 산업재해보상보험법(1963)	근로기준법(1974) 산업재해보상보험법(1970/1973/1976/1977) 의료법(1973)	근로기준법(1980/1987) 산업안전보건법(1981) 진폐의예방과진폐근로자의보호등에관한법률(1984) 한국산업안전공단법(1987) 산업재해보상보험법(1981) 공중위생법(1986)	근로기준법(1997) 산업안전보건법(1990/1995/1996/1997/1999) 진폐의예방과진폐근로자의보호등에관한법률(1997/1999) 산업재해보상보험법(1994/1997/1998/1999) 의료보험법(1994) 국민건강보험법(1999)	근로기준법(2001/2003/2007) 산업안전보건법(2000/2002/2005/2006/2007) 진폐의예방과진폐근로자의보호등에관한법률(2007) 산업재해보상보험법(2003/2004/2007) 국민건강법(2000/2002/2003/2004/2005/2006)
기타근로조건	근로기준법(1953/1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987)	근로기준법(1997) 파견근로자보호등에관한법률(1998)	근로기준법(2001/2003/2007) 파견근로자보호등에관한법률(2006)

14

한국의 인권과 노동관계법의 제개정

구분	1950-1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
교육훈련	근로기준법(1953,1961) 직업훈련법(1967)	근로기준법(1974) 직업훈련기본법(1976) 국가기술자격법(1973) 직업훈련에관한특별조치법(1974)	근로기준법(1980/1987) 직업훈련기본법(1981) 한국산업인력관리공단법(1981) 사회교육법(1982) 중 산업체의 근로청소년의 교육을 위한 특별학급 등의 설치기준령 기능장령법(1989)	근로기준법(1997) 자격기본법(1997) 국가기술자격법(1997/1999) 직업훈련기본법(1993) 근로자직업훈련촉진법(1997) 한국직업능력개발원법(1996) 기능대학법(1997) 기능장령법(1991/1997) 산업교육진흥법(1995)	근로기준법(2001/2003/2007) 자격기본법(2007) 국가기술자격법(2004/2005/2007) 근로자직업훈련촉진법(2001) 근로자직업능력개발법(2004/2006/2007) 직능인경제활동지원에관한법률(2004) 기능대학법(2004/2005) 기능장령법(2001/2005) 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률(2003/2007)
노사관계	노동조합법(1953/1963) 노동쟁의조정법(1953/1963) 노동위원회법(1953/1963)	노동조합법(1973) 노동쟁의조정법(1973)	노동조합법(1980/1987) 노동쟁의조정법(1980/1987) 노사협의회법(1980)	노동조합 및 노동관계조정법(1997) 근로자의참여및협력에관한법률(1997) 노동위원회법(1997) 교원의노동조합설립및운영에관한법률(1999) 한국노동교육원법(1999)	노동조합 및 노동관계조정법(2006) 근로자의참여및협력에관한법률(2007) 노동위원회법(2007) 공무원의노동조합설립및운영에관한법률(2005) 교원의노동조합설립및운영에관한법률(2006)

15

한국의 노동통계조사 현황 및 중복통계의 통합화 검토

통계명칭	통계종류	조사사항	작성주기	승인일자	간행물명	담당부서
1. 노동력관련 노동통계						
매월노동통계조사	지정조사 (표본)	근로자 종류별 성별 근로자수, 노동일수, 실근로시간 수, 경력 및 초과급여, 특별급여, 임시 및 일용 근로자에 관한 사항	매월	68. 4.18.	매월노동통계조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
사업제노동실태조사	지정조사 (전수)	종사원에 관한 사항(종사상지위별 현황), 근로자의 성별, 연령별 현황, 월급여현황	연	68. 4.18.	사업제 노동실태조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
노동력유동실태조사	일반조사 (표본)	종사원 이동 현황, 입, 이직자에 관한 개별적인 사항(성, 혼인상태, 연령, 종사상 지위, 학력, 전공분야, 직종, 기술기능정도 등)	반기	71.10.14.	노동력유동 실태조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
노동력수요동향조사	일반조사 (표본)	직종별 기술계근로자 및 기능계근로자의 현원, 부족 인원, 감원에정인원, 공인자격증 소지자 및 자격 미소지 기능근로자수	연	76. 7.12.	노동력수요 동향조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
제조업고용동향전망조사	일반조사 (표본)	사업체 개요, 판단조사(생산액, 초과근로시간, 전체근로자수, 상용근로자수, 임시계절근로자수, 시간제근로자수), 생산액 증감이유, 고용측면의 대처방안, 인력과부족 상황, 근로자채용계획, 고용조정 실시상황	분기	95. 1.12.	제조업고용 동향전망조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
영세사업장 근로실태조사	일반조사 (표본)	▶ 사업체사항 : 사업체명, 조합일수, 임금인상, 생산품명, 사업체형태, 근로자수, 급여계산기간 ▶ 근로자사항 : 성명, 연령, 학력, 고용형태, 입직경로, 근속년수, 실근로시간, 임금산정기준, 월급여액, 특별급여액	연	94.10.24.	영세사업장 근로실태조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
신규인력채용동태 및 전망조사	일반조사 (표본)	전국 100인 이상 사업체의 직급별 채용계획 및 실적, 신규직원 채용선발 기준	연	79. 7.24.	신규인력채용 동태 및 전망조사	한국경총 조사부 경제조사과
중소기업동향조사	일반보고	정상조업, 조업단축, 휴, 폐업현황 및 조업단축, 휴, 폐업의 사유	월	82. 8. 6.	중소기업동향	중소기업중앙회경제 조사부통계과
중소제조업기술개발 및 인력실태조사	일반조사 (표본)	기술개발동기, 전담조직형태, 인력현황, 투자규모, 애로사항 및 성과, 중입원 현황, 생산직 중입원수 및 부족인원 인력난 극복 방법 등	2년	95. 7. 7.	중소제조업기술개발 및인력실태조사 보고서	중소기업중앙회경제 조사부통계과
장애인고용실태조사	일반조사 (전수)	성, 연령, 학력, 업종규모 및 유형등급별 장애인 고용 실태	연	96. 2.22.	장애인고용 실태조사 보고서	노동부고용정책실장애인고용과

16

한국의 노동통계조사 현황 및 중복통계의 통합화 검토

통계명칭	통계종류	조사사항	작성주기	승인일자	간행물명	담당부서
2. 임금관련 노동통계						
단신근로자생계비조사	일반조사 (표본)	단신가구의 가계부 기장방식에 의한 소득과 지출의 항목별 조사, 월간 가계수지 총괄표, 주요품목 소비 및 재고량, 주거에 관한 사항(소유형태, 집세액)	연	89. 2.20.	근로자생계비 조사결과 보고서	최저임금 심의위원회
임금구조기본통계조사	지정조사 (표본)	근로자 개인조사, 성, 연령, 혼인여부, 근무형태, 학력, 직종, 직급, 기술기능정도, 근무년수, 경력년수, 근무일수, 근로시간(정상 및 초과근로시간), 월급여(정액 급여, 초과급여)액, 연간특별급여액	연	68. 4.18.	임금구조기본통계 조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
사업체임금실태조사	일반조사 (표본)	▶ 사업체조사 : 사업체개요, 노동조합조직여부, 임금인상에만한 사항등 ▶ 개인조사 : 성별, 혼인상태, 학력, 연령, 고용형태, 근속, 경력년수, 임금산정기준, 임금기준액, 월급여액, 연간특별급여액 등	연	89. 2.20.	임금실태분석결과 보고서	최저임금 심의위원회
임금조정실태조사	일반조사 (표본)	광업, 제조업, 건설업 사업체 노동자의 평균 임금인상률, 직급별 중입원수, 초임금 수준, 임금인상 결정요인	연	76.10. 2.	임금조정실태조사	한국경총 조사부 경제조사과
제조업근로자 모델별임금조사	일반조사 (표본)	제조업체의 학력별, 직종별, 근속연수별 표준자임금 수준, 사무직, 생산직에 대한 월급여액 및 상여금지급액 등	연	78. 4.27.	제조업근로자 모델별임금 조사보고서	대한상의 산업부 산업조사과
중소제조업임금실태조사	일반조사 (표본)	1인당 월평균 근로시간및근로일수, 임금지급총액, 평균승진수요기간, 제조업관련직종 임금지급현황 등	연	90. 9.22.	중소제조업 임금실태조사 보고서	중소기업중앙회경제 조사부통계과
건설업임금실태조사	일반조사 (표본)	공사 및 광전자, 원자력, 문화재 부문 등에 관한 직종별 임금 및 임금상승요인 등	반기	90.11.27.	건설업 임금실태조사 보고서	대한건설협회 조사부 경제분석과
엔지니어링업체 임금실태조사	일반조사 (전수)	활동주체현황, 인력보유현황, 기술자등급별 임금현황 등	연	94. 7.23.	엔지니어링 업체임금실태 조사보고서	한국엔지니어링진흥협회 정책실 사업부

17

한국의 노동통계조사 현황 및 중복통계의 통합화 검토

통계명칭	통계종류	조사사항	작성주기	승인일자	간행물명	담당부서
3. 산업재해관련 노동통계						
산업재해조사	일반보고	재해유발자 인적사항, 일시, 재해자수, 재해원인, 발생형태, 부위, 장애종류	수시	77. 2.17.	산업재해분석	노동부 산업안전국 안전기획과
광산재해통계	일반보고	광산재해 유형(붕괴, 낙반, 가스, 흡수, 화약 등)별 발생건수	월	76.11.30	광산재해통계연보	산업자원부 자원정책실 광업진흥과
사업종류별보험적용징수상황보고	일반보고	사업의 종류별 신규적용 사업장수, 소멸사업장수, 산재보험 징수결정, 수납액 및 반환금 지급액	분기	77. 2.17.	노동통계연감	노동부 노동보험국 보험징수과
산업재해 보험급여 지급상황보고	일반보고	업종별 급여종류별 수급자수 및 수급건수, 산업재해 보험급여 지급금액, 장애급여 지급현황	월	86. 9.25.	노동통계연감	노동부 노동보험국 재해보상과
의료기관별진료비 지급현황보고	일반보고	요양환자수, 1일 평균진료비(입원, 통원), 요양일수	분기	86. 9.25.	미발간	노동부 노동보험국 재해보상과
근로자건강진단 실시상황보고	일반보고	일반, 특수검진별 대상근로자 및 질병자 현황, 산업별 일반질병, 직업성 질병별 현황	연	86. 9.25.	근로자건강진단실시결과분석	노동부 산업안전국 산업보건과
4. 노사관계 노동통계						
노사협조실태조사	일반조사(표본)	노사협조실태 및 문제점, 노동조합 활동상황, 생산성, 임금 등에 대한 인식, 노사협의제 운영실태 등	수시	80. 5. 8.	노사협조실태조사 보고서	한국생산성본부 연구조사부
5. 기업복지관련조건 노동통계						
기업체노동비용 실태조사	일반조사(표본)	급여지급연인원, 현금급여, 퇴직금, 모집비, 교육훈련비, 법정복리비, 법정외복리비, 기타 노동비용	연	82. 9. 6.	기업체 노동비용조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관

18

한국의 노동보고기준(안) 중 인원 보고지표 도출 사례

항목	한국의 노동보고기준(안)	한국 노동통계 및 사회지표	한국 법적/제도적 근거
1. 고용			
11 인원	111 직급별 직군별 전체인원 (12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매월노동통계조사 <ul style="list-style-type: none"> - 상용근로자(성별) 1) 생산근로자 2) 관리, 사무 및 기술근로자 ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 종류별 구분 (근로자 종류별·성별) 1) 생산종사원 2) 관리, 사무 및 기술종사원 - 종사상 지위별 종사원 (종사상 지위별·성별) 1) 상용근로자 2) 임시 및 일용근로자 3) 유급일주 4) 개인일주 5) 무급가족 종사자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 상용근로자(상용근로자·성별) 1) 상용명의 근로자 2) 임시, 일용 명의 상용근로자 (계절근로자) ▶ 임금구조 기본통계조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 종사상지위별 1) 상용근로자수 2) 임시및일용근로자수 3) 수습근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성 (동법 제10조)
	112 당해 직급별 월평균인원		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성 (동법 제10조)

19

한국의 노동보고기준(안) 중 인원 보고지표 도출 사례

항목	한국의 노동보고기준(안)	한국 노동통계 및 사회지표	한국 법칙/제도적 근거
1. 고용			
11 인원	113 직급별 상용인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 - 성별 상용근로자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 성별 상용명의 근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 성별 상용근로자수 ▶ 기업체노동비용조사 - 성별 상용근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성 (동법 제10조)
	114 직급별 계약직인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 - 성별 임시 및 일용근로자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 성별 임시, 일용명의 상용근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 성별 임시및일용근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 - 기간제근로자의 사용(동법 제4조)
	115 성별 직급별 전체인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매월노동통계조사 - 성별 근로자종류별 상용근로자 ▶ 사업체노동실태조사 - 성별 근로자종류별 종사원 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 성별 상용근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 성별 종사상지위별 근로자수 ▶ 사회지표 - 여성관리직종사자 비율(4-13) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성 (동법 제10조) ▶ 여성의 고용촉진지원(동법 제17조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에관한법률 - 모집과 채용에서의 차별금지(동법 제7조) - 교육, 배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조) - 정년, 퇴직 및 해고에서의 차별금지(동법 제11조)
	116 연령별 직급별, 성별 전체 인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 - 연령별 성별 종사원 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 연령계층별 성별 상용근로자수 ▶ 사회지표 - 고령취업자 구성비(4-5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고령자고용촉진법 - 사용자의 고령자고용노력의무(동법 제12조) ▶ 고용보험법 - 고령자 등 고용촉진의 지원(동법 제23조) ▶ 청년실업해소특별법 - 중소기업체의 청년고용촉진지원(동법 제7조)

20

한국의 노동보고기준(안)과 GRI G3.0 인권과 노동 보고기준 비교 및 시사점

21

인원, 외부근로자, 채용, 이직 보고기준 비교

자본주의 사회에서는 임노동이 본질이기에 고용은 인권의 출발점이라고 할 수 있으며, GRI의 보고기준은 성별, 연령, 소수 계층 및 고용 유형에 대한 인원 파악과 이직인원 파악을 제시하고 있으나, 채용, 승진과 전환배치, 휴업 및 결근율에 대한 보고기준도 추가되어야 함

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
1. 고용		
11 인원	111 직급별 직군별 전체인원(12월31일)	EC7 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차 및 현지 출신 고위관리자 비율 LA1 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황 LA13 이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준) HR6 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치 HR7 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치
	112 당해 직급별 월평균인원	
	113 직급별 상용인원(12월31일)	
	114 직급별 계약직인원(12월31일)	
	115 성별 직급별 전체인원(12월31일)	
	116 연령별 직급별·성별 전체인원(12월31일)	
	117 근속년수별 직급별·성별 전체인원(12월31일)	
	118 학력별 직급별·성별 전체인원(12월31일)	
	119 국적별 직급별·성별 전체인원(12월31일) 한국..... 외국인.....	
12 외부 근로자	121 외부근로자 전체인원(12월31일)	
	122 당해 실습생(1주이상)월평균 인원(공고실습생, 인턴사원 등)	
	123 당해 외국인연수생 월평균인원	
	124 당해 파견근로자 월평균인원	
	125 당해 파견근로자 평균근로기간	
13 당해 채용인원	131 불확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	
	132 확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	
	133 계절근로자 성별 채용인원	
	134 25세미만 직급별 성별 채용인원	
	135 55세이상 직급별 성별 채용인원	

22

승진, 휴업, 장애인, 결근율 보고기준 비교

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
1. 고용		
14 당해 이직인원	141 근속년수별 직급별·성별 전체이직인원	LA2 직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)
	142 직급별 성별 의뢰퇴직인원	
	143 직급별 성별 고용계약기간의 만료인원	
	144 직급별 성별 정년퇴직과 조기 퇴직인원	
	145 직급별 성별 수습기간 중의 이직인원	
	146 직급별 성별 사업경영상의 해고인원	
	147 직급별 성별 근로자귀책사유 해고인원	
	148 직급별 성별 다른사업장으로의 전출인원	
	149 사망인원	
15 당해 승진과 전환 배치	151 직급별 성별 승진 인원	
	152 직급별 성별 승진자 평균승진 연수	
	153 직급별 성별 전환배치 인원	
	154 직급별 성별 전환배치자 평균체류 연수	
16 당해 휴업	161 당해 부분휴업에 처한 근로자수	
	162 당해 부분휴업에 해당하는 전체 시간 휴업수당을 받은 시간	
	휴업수당을 받지 못한 시간	
17 장애인	171 12월31일 장애유형별 성별 장애인원	
	172 12월31일 산재사고에 의한 성별 장애인원	
18 결근율	181 직급별 전체 결근일	
	182 직급별 질병에 의한 결근일	
	183 직급별 결근기간별 질병 결근일	
	184 직급별 산재사고로 인한 결근일	
	185 직급별 임신, 출산으로 인한 결근일	
	186 직급별 유급휴가로 인한 결근일	
	187 직급별 병역 및 공무로 인한 결근일	
	188 직급별 무단결근일	
	189 직급별 기타결근으로 인한 결근일	

23

임금총액, 계층, 계산방식, 제수당 보고기준 비교

자본주의 사회에서는 고용이 인권의 출발이라고 한다면 임금은 생존의 기반이 되며, GRI의 보고기준은 최저임금, 성별 기본급 비율 및 성과평가와 경력개발 심사 대상 직원의 비율 파악을 제시하고 있으나,

범주별 성별 임금총액, 정액급여와 초과급여액, 내부적 임금격차, 제수당 지급액 등에 대한 보고기준도 추가를 검토하여야 함.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
2. 임금		
21 임금 총액	211 직급별. 성별 연간임금총액	
	212 직급별. 성별 연간 정액급여 총액(기본급, 통상적수당, 기타수당 구분)	
	213 직급별. 성별 연간 초과급여 총액	
	214 직급별. 성별 연간 상여금 등 특별급여 총액	
	215 직급별. 성별 연간 성과배분 특별급여 총액	
	216 직급별. 성별 연간 평균임금	
	217 직급별. 성별 월 평균임금	
	218 연간 평균임금계층별 수령 인원	
	219 매월 임금총액 및 지급인원	
	22 임금 계층	221 상위 10%와 하위 10%의 월평균임금 자 (하위 10%의 월평균임금을 100으로 함)
222 직급별. 성별 인당 연간임금의 지수 (최하위 직급을 100으로 함)		EC5 주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율 LA14 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율
23 임금 계산 방식	231 직급별 연봉제 인원	LA12 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율
	232 생산직 월급제 인원	
	233 생산직 시급. 일급제 인원	

24

제수당, 외부근로자지급, 퇴직금 보고기준 비교

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준	
2. 임금			
24 제수당	241 근로를 제공하지 않음에도 지불되는 법정수당, 유급휴일수당 및 유급휴가수당 산재보상 해고예고수당 휴업수당 주휴수당 토요적주휴무수당 유급휴일수당 년차유급휴가수당 연식년수당 유급산전후휴가수당 군복무 등 공무수당 경조휴가수당 정년퇴직수당		
	242 초과근로로 인한 보상성격의 수당 연장근로수당 야간근로수당 휴일근로수당 년차유급휴가보상		
	243 중입원을 위한 기타제수당 특수직업수당 직무수당 근속수당 가족수당 통근수당 휴가비 기타		
	25 외부 근로자 지급총액	251 당해 인력공급의 댓가로 외부기업에게 지급한 금액 파견근로자 공급기업 기타 기업	
	26 퇴직금	261 퇴직일시금 지급총액 및 지급인원	
		262 사외퇴직금 적립금총액	
		263 당해 연간사외퇴직금 적립금	
		264 퇴직금 중도정산총액 및 지급인원	
		265 퇴직연금 보편료총액 및 대상인원	

25

복리후생비 보고기준 비교

GRI의 보고기준은 연금과 정규직에게만 주어지는 복리후생 파악만을 제시하고 있으나, 복리후생비 총액, 인당 수준 및 법정복리비와 임의복리비 내역 등 파악 등도 필요함.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
3. 복리후생		
31 복리후생비 총액	311 연간 복리후생비총액 312 연간 평균복리후생비	
32 현물 지급비용	321 현물지급비용총액 322 자사제품을 지급한 경우의 비용	
33 법정 복리비	331 법정복리비총액 332 고용보험료 333 국민건강보험료 334 산재보험료	
근로자 부담분 제외	335 국민연금보험료 336 장애인고용부담금 337 기타법정복리비	EC3 연금 지원 범위
34 법정 외복리비	341 법정외복리비 주거에 관한 비용 의료·보건에 관한 비용 식사에 관한 비용 문화·체육·오락에 관한 비용 보험료 지원금 경조 등의 비용 재형저축 등의 장려금 학비보조의 비용 보육비 지원금 근로자휴양에 관한 비용 종업원주주제도 지원금 기타 법정의 복리비 342 년간사내복지기금 신규 및 추가출연기금 343 사내근로복지기금 출연금 총액	LA3 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)
35 보육 시설설치 및 운영	351 보육시설설치 및 운영	

26

안전사고, 사고분류, 사고자분류 보고기준 비교

GRI의 보고기준은 산업계해와 건강관리에 대한 파악을 제시하고 있으나, 원인별 특성별 사고자 분류, 안전관리비용, 작업환경, 질병별 현황 등 세부적인 파악이 필요함.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
4. 산업안전보건		
41 안전 사고	411 사고자수 412 사고도수율 사고 수... 실근로시간수... 사고도수율... (사고수x10 ³)÷실근로시간수	LA7 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
	413 사고강도율 손실근로일수... 실근로시간수... 사고강도율... (손실근로일수x10 ³)÷실근로시간수	
	414 천인율 (재해자수x10 ³)÷실근로자수	
	415 외부근로자 사고자 수	
	416 사고근로자에게 지급한 산재 보상금	
	417 사고근로자에게 지급한 회사 보상금	
	418 산재보험요율 및 산재보험료 총액	
	421 심각한 위험 요인에 의한 사고 수	
	422 낙하와 관련된 사고 수	
	423 기계로 야기된 사고 수(상기 언급된 위험과 관련된 사고제외)	
42 원인별 사고 분류	424 교통·운반·저장 관련 사고 수	
	425 움직이는 물건, 물체, 미립자에 의한 사고 수	
	426 기타 경우	
	431 사고정도별 직급별 사고자 수	
43 특성별 사고자 분류	432 성별 사고자 수	
	433 연령별 사고자 수	
	434 입사근속기간별 사고자 수	
	435 시간별 사고자 수	
	436 요일별 사고자 수	
	437 월별 사고자 수	

27

안전관리비용, 작업환경, 보건관리 보고기준 비교

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
4. 산업안전보건		
44 안전 관리 비용	441 당해 안전교육 직급별 인원	
	442 지난해 제출한 안전개선계획 실현율	
	443 당해 안전관리비용	
45 작업 환경	451 유해작업에 종사하는 직급별 전체 인원	
	452 소음작업에 종사하는 직급별 인원	
	453 고열작업에 종사하는 직급별 인원	
	454 분진작업에 종사하는 직급별 인원	
	455 화학물질작업에 종사하는 직급별 인원	
	456 당해 작업환경측정결과 작업 환경개선 지적 건수	
	457 지난해 제출한 작업환경개선계획 실현율	
46 건강 진단 및 보건 관리	458 당해 작업환경측정비용	
	459 당해 작업환경개선비용	
	461 채용시 건강진단 근로자 수	LA8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램
	462 일반건강진단 직급별 인원	
	463 특수건강진단 직급별 인원	
	464 재검진 근로자 직급별 인원	
	465 질병별 일반병유수건자 수	
	466 질병별 직업병유수건자 수	
467 건강상 이유로 작업전환된 근로자 수		
468 당해 건강진단비용		
47 산업보건의 (의사인) 보건 관리자 포함	471 산업보건의가 사업장에서 분석과 개인에 할애한 시간	
	472 산업보건의의 상담에 의하여 일반병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수	
	473 산업보건의의 상담에 의하여 직업병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수	
	474 산업보건의의 상담에 의하여 작업전환된 근로자 수	
48 산업 안전 보건위	481 산업안전보건위원회 회의수	LA6 노사 공동 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 LA9 노동 조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항

28

근로시간, 근로조직 등 보고기준 비교

GRI의 보고기준은 근로시간에 대한 파악, 단시간근로자에 대한 파악 및 교대근무에 대한 파악도 검토되어야 함.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
5. 기타작업조건		
51 근로 시간	511 규정된 주당평균 근로시간	
	512 연간 직급별, 성별 평균 정상 근로시간수	
	513 연간 직급별, 성별 평균 초과 근로시간수	
	514 선택적 근로시간제 직급별 인원	
	515 단시간근로자 직급별, 성별 인원 1주당 15시간미만 인원 1주당 15-31시간미만 인원 1주당 31-44시간미만 인원	
	516 연간 유급휴일 수	
	517 연간 평균유급휴가일 수	
	518 일년내내 일주에 이틀연속의 휴일혜택을 받은 직급별 인원	
	519 유급휴가보상수당을 받은 직급별 인원 년차유급휴가보상수당 인원 월차유급휴가보상수당 인원 유급생리휴가보상수당 인원	
	52 근로 조직과 내용	521 조단위로 근무하는 직급별 인원 : 고정된 조 교대 조
53 근로 조직의 변형	522 교대조에 근무하는 50세이상의 직급별 인원	
	523 생산라인적입과 같은 반복적인 일에 종사하는 직급별 성별 인원	
	531 내용개선을 위한 근무조직의 변형 시도	

29

교육훈련비, 교육훈련 인원과 시간 보고기준 비교

교육훈련은 근로자의 단순반복적 업무로 인한 노동소의 극복과 지식사회에서의 지식 진부화에 대비하여 필수적인 것이며, 지속적인 고용과 생애임금의 향상을 위하여 절실한 것임. GRI의 보고기준은 지속적인 고용과 평생학습 및 인권교육을 강조하고 있으며, 일인당 연평균 교육시간에 대한 파악을 제시하고 있으나, 교육훈련을 체계적으로 제도화하기 위한 교육훈련비, 교육훈련인원을 세부적으로 파악할 필요가 있음.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
6. 교육훈련		
61 교육훈련비 총액	611 연간교육훈련비총액	
	612 교육훈련과정별 교육훈련비 양성훈련 향상훈련 재훈련 진직훈련	
	613 교육훈련형태별 교육훈련비 자체훈련... 위탁훈련... 공동훈련...	
	614 직업능력개발훈련비용지원금	
62 교육훈련 인원과 시간	621 교육훈련기간별 직급별·성별 교육훈련 인원	LA11 지속적인 고용과 퇴직지원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램 HR3 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수(교육이수 직원 비율 포함) HR8 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율
	622 6개월이상 장기연수중인 직급별·성별 교육훈련 인원	
	623 산업체부설학교 및 특별학급에 재학 중인 인원(12월 31일)	
	624 산업체위탁교육 및 기술대학에 재학 중인 인원(12월 31일)	
	625 교육훈련세부형태별 직급별·성별 교육훈련 시간	LA10 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간
63 실습	631 공고생 현장훈련(2+1) 인원	

30

노사관계 보고기준 비교

근로자와 사용자간의 불균형을 극복하기 위한 것이 결사 및 단체교섭의 자유에 해당하며, GRI의 보고기준은 결사 및 단체교섭의 자유와 노조가입을 및 정당한 절차 위반에 대하여 파악할 것을 제시하고 있으나, 노동조합 활동, 노동쟁의, 노사협의회, 고충처리 등에 대한 정량적 파악도 추가로 검토하여야 할 것임.

항목	한국의 노동보고기준(안)	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
7. 노사관계		
71 노동조합	711 직급별 성별 조합원 수(12월31일)	LA4 단체 교섭 적용 대상 직원 비율
	712 당해 노동조합과의 회의 시간	
	713 당해 노동조합과의 회의 수	
	714 당해 기업에서 체결된 단체협약의 서명일과 목적 및 내용	LA5 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)
	715 당해 노동쟁의 발생 건수	
	716 당해 평의행위로 인한 근로 손실일수	
	717 당해 부당노동행위 구제신청 건수	HR5 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
	718 당해 부당노동행위 구제명령 건수	
72 노사협의회	721 근로자위원 임후보자인원	
	722 노사협의회 구성인원	
	723 노사협의회 및 위원회와의 회의시간	
	724 노사협의회 및 위원회와의 회의 수	
	725 당해 노사협의회에서 의결된 사항의 의결일과 목적 및 내용	
73 정보와 커뮤니케이션	731 고충처리건수	
	732 인사상담건수	
	733 사기조사회수	
	734 제안건수	
	735 기타 커뮤니케이션제도 이용건수	
74 정당한 절차	741 표정유형별 표창자수	HR1 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율
	742 징계유형별 징계자수	HR2 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율
	743 해고 이의제기절차 이용건수	HR4 총 차별 건수 및 관련 조치
	744 부당해고를 이유로 한 구제신청 및 소송건수	HR9 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
	745 기타 근로자가 사용자를 상대로 한 소송건수	
	746 사용자가 근로자를 상대로 한 소송건수	
	747 당해 근로감독관에 의한 지도 건수	

31

EIRIS의 인권과 노동 이슈와 GRI G3.0 인권과 노동 보고기준 비교 및 시사점

32

EIRIS의 리서치 과정 및 영역

리서치 과정

1. 조사 대상 기업의 정보 수집 (모든 공개된 자료: CSR report/Web-site/Annual Report 등)
2. 리서처가 분석한 정보 이외의 사항과 별도로 기업에 확인해야 할 사항은 기업 설문조사로 보충
3. 뉴스 기사, NGO자료 등을 통해 기업의 체계적 정기총회 참여 (Convention Watch)
4. 주간 단위로 기업의 negative news 수집

리서치 영역

지배구조	환경	종업원	이해관계자	기타
이사회	정책, 시스템, 보고	평등 기회	지역사회 참여	인권
이사회의 여성	성과	보건과 안전	고객 및 협력업체	협력업체의 노동기준
윤리 강령	제품 및 제조과정	노조 및 종업원참여	이해관계자 참여	무기 및 핵, 술, 담배, 도박, 포르노 관련 여 부, 유전자조작, 집약 농업, 동물 실험 등 기타 영역별 이슈
뇌물과 부패		교육	이해관계자 책임	
SEE(사회/환경/윤리) 위기 관리		고용창출 및 보장	이해관계자 보고	

33

EIRIS의 인권 이슈와 GRI G3.0 보고기준 비교

GRI의 보고기준은 글로벌 인권 정책의 수용성에 대한 포괄적 보고를 권장하기 위한 보고 기준을 추가적으로 개발할 필요가 있음.

중영역	소영역	세부내역	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
인권	정책	<ol style="list-style-type: none"> 1. 평가의 주요 요소 <ol style="list-style-type: none"> 1) 공개된(Public) 정책이 ILO 핵심 노동에 근거하고 있는지 2) 공개된 정책이 기본적인 인권 원칙을 지지하고 있다는 언급 및 명시적인 UDHR 서포트 여부 3) 책임성 4) 전 세계 중업원들과 정책에 대한 의사소통 2. 성과평가기준 <ol style="list-style-type: none"> 1) 아동 노동에 대한 ILO 핵심 정책 지지여부 2) 강제 노동에 대한 ILO 핵심 정책 지지여부 3) 비차별에 대한 ILO 핵심 정책 지지여부 4) 결사의 자유에 대한 ILO 핵심 정책 지지여부 5) 단체 협약에 대한 ILO 핵심 정책 지지여부 6) UN Global Compact 서명여부 7) OECD 가이드라인 지지 정책 8) SA8000 서명 9) 글로벌 Sullivan 서명 10) Voluntary Principles Security 서명 11) 개발도상국 인권시스템 정책 12) 기본적인 인권시스템 지지 13) 명확한 UDHR 공개 14) 토착권리 15) UN 가이드라인 준수 16) 주 사업파트너/협력업체 인권정책 적용 여부 17) 인권시스템 용호여부 18) 몇몇 중업원들과의 커뮤니케이션 19) 모든 중업원들과의 커뮤니케이션 20) 지역 언어로의 커뮤니케이션 여부 21) 비OECD국가에서의 석유 및 광산 E&P 22) 이사회에 책임성여부 23) CEO에게 직접적인 보고 24) 고위관리자의 책임성 	<p>HR 1 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 준수 및 비율</p> <p>HR 2 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율</p> <p>HR 4 종 차별 준수 및 관련 조치</p> <p>HR 5 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치</p> <p>HR 6 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치</p> <p>HR 7 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치</p> <p>HR 8 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율</p> <p>HR 9 토착주민 권리 침해 준수 및 관련 조치</p>

34

EIRIS의 인권 이슈와 GRI G3.0 보고기준 비교

중영역	소영역	세부내역	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
인권	시스템	<ol style="list-style-type: none"> 1. 평가의 주요 요소 <ol style="list-style-type: none"> 1) 모든 중업원들의 훈련 및 교육 2) 독립적인 지역 이해관계자의 조언/의견수렴(Consulting) 3) 비준수사항에 대한 개선 절차와 모니터링 4) 통합된 리스크 평가 절차 및 구체화된 주 인권시스템 challenges 2. 성과평가기준 <ol style="list-style-type: none"> 1) 인권관련 리스크 분류) 2) 인권 리스크를 공식적인 리스크 평가 절차로 통합하는지 여부 3) 독립적인 지역이해관계자의 의견/조언 수렴 4) 훈련 5) 모니터링 6) 비준수사항 개선을 위한 절차 7) 외부 감사 8) 몇몇 중업원들과의 커뮤니케이션 9) 모든 중업원들과의 커뮤니케이션 10) 지역 언어로의 커뮤니케이션 11) 정기적인 정책에 대한 리부 12) 목표 설정 13) 관련국가의 인권시스템 역량 구축 	<p>HR 3 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 이수 (교육이수 직원 비율 포함)</p>
	보고	<ol style="list-style-type: none"> 1. 평가의 주요 요소 <ol style="list-style-type: none"> 1) Approach(접근성) 2) Performance(성과) 3) Report Quality(보고의 질) 2. 성과평가기준 <ol style="list-style-type: none"> 1) 공개 정책 여부 2) 의사소통 3) 모니터링 4) 비준수 개선을 위한 절차 5) 훈련 6) 위험성 평가 7) 인권시스템에 대한 이해관계자와의 대화 8) NGOs/정부/지역 집단의 참여에 대한 세부사례 9) 준수 언급 10) 독립적인 검증 11) UNGC 서명 12) OECD 가이드라인 준수 13) SA8000 서명 14) Global Sullivan 서명 15) Voluntary Principles Security 서명 	

35

EIRIS의 종업원 이슈와 GRI G3.0 보고기준 비교

GRI의 보고기준은 고용창출, 교육의 예산/비용, 양성평등 확보를 위한 탄력근무제도 조정 및 직원가족지원책(탄력근무제, 아동보호 시설/보조금, 업무분담, 휴직, 육아수당, 남성육아 휴가 등), 보건 및 안전의 세부사항, 연금 펀드 등과 관련된 항목에 대한 추가적인 검토가 요구됨.

중 영역	소 영역	세부내역	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
고용 창출 및 보장	시스템과 실행평가	1. 평가의 주요 요소 1) 강제해고의 최소화/회피를 위한 정책 2) 종업원에 대한 고위 관리자의 책임성 3) 구조조정/강제해고에 대한 상담 절차 4) 비정규직 직원의 비율 5) 전년 대비 유기적 고용 창출 2. 성과평가기준 1) 비정규직 직원의 비율 2) 전년대비 고용창출 3) 이직 및 고용 보장에 대한 데이터 공개 4) 고용 창출/보장에 대한 이사회 멤버의 책임성 5) 고용 창출/보장에 대한 고위관리자의 책임성 6) 종업원 채용/유지	LA 1 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황 LA 2 직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)
		1. 평가의 주요 요소 1) 종업원교육에 대한 고위관리자의 책임성 2) 연간 피교육 직원의 비율/개발점도 3) 직원 1인당 예산/시간/비용에 관한 데이터, 개선 사항 및 산업간 비교 2. 성과평가기준 1) 연간 피교육 직원비율 2) 직원당 연간 피교육 일수 3) 공개된 비용 4) 교육관련 수치의 공개 5) 교육에 대한 이사회 멤버의 책임성 6) 교육에 대한 고위 관리자의 책임성	LA10 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간 LA11 지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생 학습 프로그램

36

EIRIS의 종업원 이슈와 GRI G3.0 보고기준 비교

중 영역	소 영역	세부내역	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
정책평가	정책평가	1. 평가의 주요 요소 1) 성, 연령, 인종, 연령, 장애, 동성애 관련 정책 2) 정책의 전 지구적인 적용정도 3) 평등 기회와 다양성 촉진을 위한 이니셔티브 지지 정도 2. 성과평가기준 1) 차별금지에 대한 일반적인 언급 2) 성과 인종에 대한 정책 3) 종교정책 4) 연령정책 5) 장애정책 6) 성다양성 인정정책 7) 정책의 세계적인 적용 여부 8) 다양성 촉진을 위한 멘토링 네트워크 혹은 유사 이니셔티브의 수	
		1. 평가의 주요 요소 1) 시스템 구성 요인 (1) 평등기회 정책의 모니터링 (2) 노동력 구성에 대한 데이터 제공 (3) 고위 관리자 수준의 책임성 2) 실행 요인 (1) 여성 매니저의 비율 (2) 소수 인종의 매니저 비율 (3) 탄력근무제도 조정 및 직원가족지원책(탄력근무제, 아동보호 시설/보조금, 업무분담, 휴직, 육아수당, 남성육아 휴가 등) 2. 성과평가기준 1) 국내 사업장 여성 비율 2) 국내 사업장 여성 매니저 비율 3) 세계 사업장 여성 비율 4) 세계 사업장 여성 매니저 비율 5) 국내 사업장 소수인종 비율 6) 국내 사업장 소수인종 매니저 비율 7) 정책 및 성과에 대한 정기적인 검토 8) 탄력근무제 9) 아동편의시설/보조금 10) 휴직 11) 출산보조금 12) 업무분담 13) 평등기회 이슈에 대한 이사회 멤버의 책임성 14) 평등기회 데이터의 공개 여부	LA 3 임시직 또는 시간제 직원 예고는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택 (주사업장별) LA12 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율 LA13 이사회 및 직원의 구성 현황 (성, 연령, 소수계층 등 다양성 지표 기준) LA14 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율

37

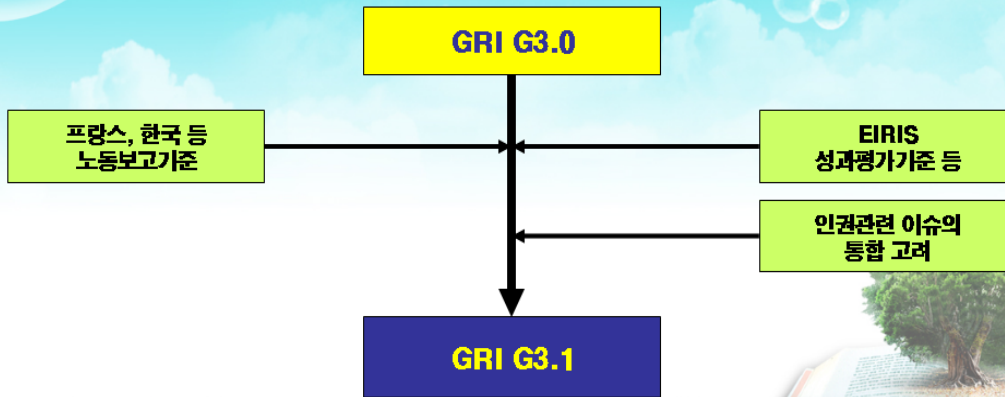
EIRIS의 종업원 이슈와 GRI G3.0 보고기준 비교

중영역	소영역	세부내역	GRI G3.0의 지속가능성보고기준
보건 및 안전	시스템 평가	1. 평가의 주요 요소 1) 고위관리자의 책임성 2) 관련분야 수상기록 3) 관련 교육 4) 구체적인 데이터(예: 사고율, 개선사항과 비교 등) 2. 성과평가기준 1) 직원교육 2) H&S에 대한 이사회 멤버의 특별한 책임 3) H&S에 대한 고위 관리자의 책임 4) 회사의 커버 비율 5) H&S 개선 목표 6) 현재의 H&S 리스크 규명 7) 정기적인 핵심성과지표 모니터링 8) 정기적인 정책 검토 9) 사망자수 10) 장애발생률 11) 질병발생률 12) 상해발생률 13) 유사 및 동등 집단과의 성과 비교 14) H&S 수치에 대한 공개 15) 기타 지수/수치 공개 16) 수상기록 17) 일시적인 H&S	LA 6 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 LA 7 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별) LA 8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역 주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램 LA 9 노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항
		1. 평가의 주요소 1) 노사협의회 혹은 노조와의 협의 정도 2. 성과평가기준 1) 전세계적으로 단체협약 적용을 받는 직원비율 2) 국내에서의 단체협약 적용을 받는 직원비율 3) 전세계적인 노조가입율 4) 국내에서의 노조가입율 5) 연금펀드 운영여부 6) 연금펀드의 확정급여형 여부 7) 연금펀드의 SEE이슈 고려여부 8) SEE이슈의 구체화 세부사항 임직원을 대신하거나 직접 보유한 주식 비율(우리 사주)	LA 4 단체 교섭 적용 대상 직원 비율 LA 5 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)

GRI G3.1 인권과 노동 보고기준 개선방향

GRI G3.1의 개선방향

프랑스와 한국의 노동보고기준과 EIRIS의 성과평가기준을 비교 검토한 결과, G3.1은 보고기준을 좀 더 정량화하고 구체화할 필요가 있다는 시사점을 도출할 수 있음. 특히, 협력업체 등 공급사슬 전반에 걸친 인권과 노동기준 준수 방안이 강구되어야 함. 그리고 보고의 지향점은 이해관계자가 필요로 하는 정보제공과 사회책임투자를 지원하는 방향에서 세부화에 대한 노력이 더욱 필요함. 한편, 금번 발표에서는 심층적으로 검토되지 않은 고객, 사회와 관련된 분야의 인권분야에 대해서도 포괄적인 인권경영 차원에서 검토되어야 함.



40

GRI G3.0의 고객영역 중 프라이버시 등에 대한 심층 검토

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)				
제품 과 서비스	6.95 주된 사업목적과 관련 된 주요 상품이나 서비스의 사용(혹 은 폐기)과 관련하 여 발생하는 주요 사 회적 이슈와 그 영향 가능하다면 그와 같 은 영향에 대한 정 량적 측정치도 포함	고객 보전 및 안전	PR 1	제품과 서비스 사용기간 동안 고객 건강과 안전유지 정책 설명. 이 정책이 분명히 진술되고 적용될 수 있는 정도에 대한 설명. 이 문제 처리를 위한 절차와 프로그램	고객 보전 및 안전	PR 1	개선을 목적으로 제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율	
			PR 4	고객 건강과 안전관련 규정위반 사례의 수와 그 형태, 위반을 사정하여 계산한 벌금 액수 포함		PR 2	제품 및 서비스의 라이프 사이클 상에서 고객의 건강과 안전 영향 관련 규제 및 자발적 규칙 위반 건수 (결과 유형별)	
			PR 5	제품과 서비스의 안전과 고객 안전을 감독하고 규제하는 규제 또는 유사 당국이 시인하는 민원제기 건수		제품 및 서비스 라벨링	PR 3	절차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율
			PR 6	자발적 강령 준수, 제품 라벨 또는 사회와 환경 책임과 관련된 수상			PR 4	제품 정보와 라벨링 관련 정책, 절차/경영 시스템, 준수 메커니즘에 대한 설명
			PR 2	제품 정보와 라벨링 관련 정책, 절차/경영 시스템, 준수 메커니즘에 대한 설명			PR 5	제품/서비스 정보 및 라벨링과 관련된 규제 및 자발적 규칙 위반 건수(결과 유형별)
			PR 7	제품 정보와 라벨링 관련 규정 미준수 사례의 수의 형태, 이러한 위반을 사정하여 계산한 벌금 포함			PR 6	고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동
	6.96 소비자만족도	제품 과 서비스	PR 8	고객만족 관련 정책, 절차/관리 시스템, 준수 메커니즘 설명, 고객만족도 측정, 설문 결과 포함. 정책이 적용되는 지리적인 위치를 파악	마케 팅커 뮤니 케이션	PR 7	광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수	
			PR 9	광고 관련 표준과 자발적 강령에 대한 정책, 절차/관리시스템, 준수 메커니즘 설명		고객 개인 정보 보호	PR 8	고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수
			PR 10	광고와 마케팅 규정 위반 회수와 위반 유형			PR 9	제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 액수
			PR 3	고객 프라이버시 관련 정책, 절차/관리 시스템, 준수 메커니즘 설명, 정책 적용되는 지역 파악			법규 준수	
		PR 11	고객 프라이버시 위반 관련 근거가 확실한 불만 건수					

41

GRI G3.0의 사회영역 중 뇌물과 부패 등에 대한 심층 검토

G1(2000)			G2(2002)			G3(2006)		
	지역 사회	SO 1	활동이 영향을 준 지역에 있는 지역사회에 대한 영향 관리 정책에 대한 설명. 이 문제를 다루기 위한 절차와 프로그램. (지역사회 이해관계자들과의 대화방식 파악과 참여를 위한 절차에 대한 설명)	지역 사회	SO 1	업무 활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효성		
		SO 4	사회, 윤리, 환경 성과와 관련된 수상기록					
	뇌물과 부패	SO 2	뇌물과 부패에 대한 정책, 절차/관리 시스템, 준수 매커니즘 설명. (OECD의 뇌물 금지 협약 요구 조건을 조직이 어떻게 충족하는지에 대한 설명 포함)	부패	SO 2	부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율		
		SO 3	정치적 로비와 현금 관리를 위한 정책, 절차/관리 시스템, 준수 매커니즘 설명		SO 3	반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원비율		
	정치자금 기부	SO 5	정당과 정당 또는 후보에 자금을 대는 기관에 지불한 액수	공공 정책	SO 4	부패 사건에 대한 조치		
		SO 6	독점금지규정과 관련한 사건에 대한 법원 결정		SO 5	공공 정책에 대한 입장, 공공 정책 수립 및 토비 활동 참여		
	경쟁과 가격 결정	SO 7	경쟁 저해 행위 예방을 위한 정책, 절차/관리 시스템, 준수 매커니즘 설명	경쟁 저해 행위	SO 6	정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액		
			SO 7		부당 경쟁 행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 그 결과			
				법규 준수	SO 8	법을 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금전적 제재 건수		



패널 토론

- 임대웅 상무 (에코프런티어)
 - 강철웅 정책국장 (민주노총)
-

인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?

임 대 응 상무이사 (에코프론티어)

□ 인권 모니터링을 위한 보고지표 vs. 기업의 인권전략, 인권경영

GRI를 중심으로 기업 인권에 대한 정보공개지표에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있는 것에 대해 우선 긍정적인 평가를 할 수 있다. 그러나 이러한 인권보고 “지표(Indicators)” 논의가 기업인권에 대한 잘못된 관행을 정착시킬 우려도 있다. 대개 지표라고 하면 정량적인 수치를 떠올리게 마련이고, 기업들은 마치 그 정보만 공개하면 할 일을 다 했다는 식의 대응을 초래할 수 있기 때문이다.

몇몇 인권 선도기업들은 인권에 대한 새로운 Business Standard를 만들고, 거기에서 Business Leadership을 찾으려고 하는 경우를 보여주고 있다. Barclays와 같은 금융기관이 그 대표적인 예이다. 은행이 인권 이슈를 선점하고, 그에 합당한 Management Commitment은 물론 여신과정 등에 인권연계와 같은 핵심 비즈니스와의 연계 등을 통해 이를 금융기관의 리더십과 연계시키고자하고 있다.

BT는 직원교육을, Novo Nordisk는 인권경영진단을 수행하고 있고, 모토롤라는 다양성 확보를 위해 Diversity Index를 개발하였다. Aviva, BP, Shell, Vodafone 등도 인권방침을 경영시스템에 반영시키고 있는데, International Business Leaders Forum에 따르면 전세계적으로 인권방침을 수립한 기업이 100개가 넘는 것으로 보고되고 있다.

이 시점에서 질문 하나를 던져보고자 한다. 인권보고지표는 우리기업에는 문제가 없다는 것을 보여주는 소극적인 용도로만 사용되는 것인가? 만약 인권이 비즈니스에 긍정적인 영향력을 갖는 적극적인 측면도 있다고 한다면 그것이 “기업인권전략, 인권경영”의 단초가 아닐까?

□ 핵심 비즈니스로의 인권이슈 통합

기업경영 과정에서 고려해야 할 인권이슈들은 매우 다양하다. “이사회”에서는 인권경영 방침을 만들고, 감사를 통해 지속적인 개선 계획을 수립해야 하고, 신규투자 및 부지선정, 조인트벤처 파트너 선정시 실사에서 인권을 고려해야 한다. 특히 수단과 같은 인권탄압국가 등에 대해 투자할 때 인권에 대한 고려를 반드시 해야 한다.

“제품관리부서”에서는 특정 국가의 권력쟁탈의 주체가 될 수 있는 주요 천연자원들을 사용하고 있는지 검토해야 한다. “구매부서”는 공급업체들의 경제, 사회, 문화적 권리위반 같은 인권 침해와 관련이 없는지, 원자재 채취와 관련된 법적 인허가권은 있는지, 지역사회 환경규제들은 준수하고 있는지, 공급업자들의 수입이 인권피해에 간접적으로 사용되고 있는지는 않는지 확인해야 한다.

이 외에도 “영업부서”는 딜러들이 판매하는 제품들이 불법적으로 사용되지 않는지 검토해야 할 것이고, “홍보부서”도 마케터들이 제품의 보건안전과 같은 정보들에 대해 완전한 정보를 제공하고 있는지 검토해야 한다. “인적자원관리부서”는 비차별원칙과 다양성확보에 대한 명문화와 내재화를 모니터링 해야 하며, “보안관리부서”에서도 보안활동에서 인권준중이 지켜지고 있는지 확인해야 한다.

Business Leaders Initiative on Human Rights는 인권이슈를 경영에 통합시키는 7가지 단계를 다음과 같이 제시하고 있다. (1)인권전략 수립, (2)인권방침 수립, (3)프로세스와 절차 구축, (4)커뮤니케이션, (5)교육훈련, (6)영향의 측정과 감사, (7)정보공개

지금까지 설명한 것과 같이 핵심은 인권정보의 공개가 아니라 “경영에의 통합”이다. 오늘날 논의된 ‘인권보고지표가 기업의 인권경영 도입에 어떤 도움을 줄 수 있을 것인가?’, ‘기업들에게 명확한 가이드를 제공하고는 있는가?’하는 데는 평가가 엇갈릴 것으로 예상된다.

□ GRI 성과보고지표를 활용하여 “인권경영” 시작하기

GRI는 많은 이해관계자들을 참여시켜 자발적인 지속가능경영 정보공개가이드라인을 만들고 있는 국제적인 기관이다. GRI 가이드라인의 구조를 살펴보면 모든 지표들에 대해 크게 시스템과 성과를 요구한다. 그러나 기관의 목적상 각 지표별로 구체적으로 무엇을 어떻게 행동하라는 “실천가이드”를 제공하지는 않고, 개별 기업에게 창의성의 몫으로 남겨둔다.

GRI 가이드상의 인권관련 보고지표들은 인권경영을 시작하는데 진단지표로 활용하는 것이 바람직할 것이다. 먼저 경쟁사나 인권우수기업들의 인권경영 활동을 벤치마킹하고, 자기 기업 내외부에 이 지표를 적용하여 자가진단을 하고, 관련 이해관계자들과 커뮤니케이션을 하는 주제로 활용하는 것이 필요하다.

이를 통해 해당 기업에 인권이 어떤 의미(리스크와 기회)를 가지고 있는지 알 수 있게 될 것이다. 이를 바탕으로 인권관련 기업전략을 수립하고, 인권방침을 도입하며, 시스템과 프로그램을 통해 개선을 해나가면서 그 과정과 결과물에 대해 이해관계자들과 커뮤니케이션을 통해 새로운 가치를 창출해나갈 수 있을 것이다.

인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?

- 노동조합의 관점에서 -

강철웅 정책국장 (전국민주노동조합총연맹)

- GRI가 전 세계적이고 자발적이며, 여러 이해관계자들의 참여과정을 통해 표준화된 기업 지속가능성보고서를 가이드라인의 개발과 보급 활동을 주로 하고 있다는 것을 알고 있음.
- 한국에서의 지속가능성보고서는 ‘GRI 가이드라인’에 의거하여 작성되었다기보다는 단지 참조하여 작성된 것으로 보일만큼, 내용의 충실도 측면에서 전반적으로 GRI 가이드라인의 요구를 미달하는 수준이었음. 심한 경우에는 GRI 가이드라인에서 요구하는 내용에서 상관없는 내용을 기술하는 미숙함을 보인 경우도 있었음. 노동관련 항목은 정성적 기술은 고사하고 수치정보조차 제대로 기술되어 있지 않는 경우도 많았음. 노동관련 정보 중 고용정보를 제외한 나머지 노동관련 항목은 아예 보고조차 하지 않았음.(이장원, 이민동, 강영희2006, 『기업의 사회적 책임 확산과 노사관계에 대한 합의』, 한국노동연구원)
- 한국의 노동보고기준(안)의 필요성에 동의함.
 - 고용, 임금, 복리후생비, 노동안전보건, 노동시간, 교육훈련, 노사관계에 대한 세부적인 보고기준을 마련한 것은 의의가 있음.

1. 기업의 사회적 책임에 대한 노동조합의 관점

- 경제의 세계화와 다국적기업의 위상 및 권한 확대에 따라 전 세계적으로 ‘기업 규제’ 필요성이 높아지고 있음. 경제의 세계화와 자유화, 탈규제, 민영화 정책과 결합된 신자유주의 체제는 전통적인 기업 규제의 흐름을 한 순간에 뒤 바꾸어 놓았음. 이른바 국가(정부)의 역할 축소 및 ‘노동 조직’의 약화라는 새로운 환경이 형성되고 있음.
- 이에 따라 1990년대 이후 자본의 세계화에 맞서는 ‘정부의 공공성’ 확대와 노동운동의 강화를 통한 국제연대라는 전통적인 방안과 더불어 시민사회와의 연대를 통해 기업을 규제하려는 새로운 운동이 전개되고 있음. UN, OECD 등 국제기구들은 UN 세계협약(Global Compact), OECD 다국적기업가이드라인, GRI 지속가능성보고서 가이드라인 제정 등 다양한 기업 규제 방침을 설정하고 있으며, 2010년 9월 국제표준화기구(ISO) 주도로 ‘사회적 책임에 관한 국제기준(ISO26000)’이 확정될 예정임.
- 이상과 같은 흐름에 발 맞춰 노동운동이 시민사회와 함께 국내기업들의 사회적 책임을 요

구하고 이를 감시하는 주체로 나서는 것은 당연한 요구라 할 수 있음.

- 노조운동이 기업의 사회적 책임운동에 참여하는 방안은 기업 일방의 사회적 책임 운동이 우리 사회에 기업의 홍보수단으로 활용하는 것에 맞서, 한국 사회에서의 '기업'의 역할을 쟁점화하면서 노동운동이 참여와 개입 영역을 확보하기 위해 노력하고 있음. 물론 노동측의 운동이 효과적으로 진행되기 위해서는 다른 국가와 달리 기업의 사회적 책임의 핵심 지표인 3대 기준-경제·환경·사회 영역-가이드라인을 단체협약(협약)의 요구로 쟁취하는 것임. 즉, 기업의 사회적 책임 운동이 기업의 자발적인 활동이 아닌 노동의 규제 및 법률적 구속력을 갖는 운동으로 변화되어야 함.

2. 민주노총과 기업의 사회적 책임 운동

- 민주노총은 출범과 함께 노동조합운동의 사회화, 공공성 강화라는 관점에서 사회개혁투쟁으로 추진해왔음.
- 당시 사업장(산업별) 노조마다 해당 기업(산업)의 사회적 책임을 촉구하는 것이었으며, 기업 경영의 투명성, 지역사회 공헌, 경영민주화 등과 함께 재벌경제력 집중규제, 의료보험·국민연금 등의 사회보장제도 개선, 교육개혁, 언론민주화, 주택, 금융개혁 등 조직별 주요현안이 되는 쟁점을 결합하여 투쟁을 전개하여 왔음.
- 아울러 2003년 단체협약 지침에도 기업의 사회적 책임을 한 장으로 명문화하여 요구한 바 있음. 이에 2007년 이후 단체협약에서 기업의 사회적 책임을 핵심요구사항으로 제기하여, 과거 민주노조운동의 자산을 한 단계 발전시키고 있음.
- 노동조합의 기업의 사회적 책임운동은 크게 두 방향으로 설정될 수 있음. 하나는 기업의 사회적 책임운동을 촉진하기 위해 기업별 '지속가능보고서' 발간을 촉구하는 것이며, 다른 하나는 단체협약 요구안으로 '기업의 사회적 책임'의 기본 기준을 강제하는 것임.

[표-1] 국내기업의 사회적 책임 보고서 발간기업현황(2009년 1월말 현재)

발간 시작년도	참여 기업	수
2003	삼성SDI, 현대자동차, 기아자동차, 한국 다우코닝	4
2004	(주) 포스코, BAT코리아, 디아지오 코리아	3
2005	한국전력, KT, SK(주), 대한항공, 신한은행, 현대해상, 한화석유화학, 롯데백화점, 한국수자원공사, 한국토지공사, 유한킴벌리, GS칼텍스, 웅진코웨이, 삼성전기, LG전자	15
2006	대우증권, 삼성전자, SK텔레콤, 한국남동발전, 한국중부발전, ,	5
2007	기업은행, 대한주택공사, 한국가스공사, 대구은행, 하나은행, 흥플러스, 현대오일뱅크, 풀무원, 웅진해피올, 대한항공, 웅진그룹, SK에너지, 웅진코웨이, 웅진생크빅, 동부화재, 아시아나항공, 웅진해피올, LG화학, 한진해운, 한전KPS, 농협, 인천국제공항공사, 한국서부발전, 한국석유공사, 산업자원부, 한국동서발전, 한국도로공사, 한국마이크로소프트, 금호타이어, 제주국제자유도시개발센터	30
2008	KT&G, 하이닉스반도체, (주)나노엔텍, 국방기술품질원, 환경재단, 한전KDN, 한국남부발전, 한국마이크로소프트, STX엔진, 아주그룹, 한국수력원자력(주), 흥플러스, 한국지역난방공사, 한국BASF, 서울메트로, S-Oil, 현대제철, 현대오일뱅크, 삼성물산, 한국정보사회진흥원	20
계		77

※ 자료 : 지속가능경영원 홈페이지 지속가능보고서 DB에서 인용하여 재정리

- 먼저, ‘지속가능보고서’ 발간을 단체협약으로 강제하는 것이 요구됨. 현재 우리나라 기업 중 ‘지속가능보고서’를 발간하는 기업 수는 2009년 1월말 현재 총 77개에 불과. 기업이 재무회계보고서 이외에 ‘지속가능보고서(사회책임 이행보고서)’를 발간할 때 기업 활동이 공개화 되고 투명성을 보장받을 수 있음. 장기적으로는 ‘지속가능보고서’ 발간의 법제화를 요구하면서 그 전 단계로 보고서 발간을 단체협약으로 강제.
- 두 번째로 노동조합의 기업의 사회적 책임 추진 방안은 기업의 사회적 책임의 국제 가이드라인을 ‘단체협약’의 내용으로 관철하는 것임. 노동조합의 경영참여가 실제적으로 무력화한 상태에서 노동조합의 ‘기업 규제’를 촉진하기 위해서는 기업의 사회적 책임의 3영역(경제, 사회, 환경)의 세부 내용을 단체협약으로 쟁취하는 방안임.
- 노동조합이 단체협약을 통해 기업의 사회적 책임 가이드라인을 강제하기 위해서는 단계적인 전략이 필요함. 한꺼번에 기업의 사회적 책임의 주요 범주 및 내용을 확보하는 것은 현실적이지 않으므로 기업의 사회적 책임의 국제기준을 수용하는 한편 해당 기업(또는 산업)의 특수성을 반영하여 그 내용이 구성되어야 함.
- 일반적으로 기업의 사회적 책임 범주의 핵심은 해당 기업 및 공급 사슬 종업원의 인권 및 노동권 보장인 사회권의 문제이나, 한국·일본·미국의 경우는 기업의 사회적 책임운동이 사회공헌 활동으로 축소되고 있음.
- 그러므로, 노동의 기업의 사회적 책임 전략은 ①사회권(인권, 노동권) > ②경제(지배구조,

법률준수, 공동체 및 지역발전) > ③환경(소비자 보호, 환경)의 순으로 접근하는 것이 타당하다고 판단됨. 물론 해당 기업 및 산업의 특수성에 입각한 논의가 필요함.

3. 민주노총의 기업의 사회적 책임 단체협약 요구안

제 ____ 조 **【기업의 사회적 책무】** 회사는 기업의 사회적 책무를 규정한 국제노동기구(ILO)의 기본원칙과 작업장 권리 선언, ILO의 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 국제연합(UN)의 세계협약(Global Compact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적기업 가이드라인을 준수한다.

제 ____ 조 **【기업책임보고서(지속가능보고서) 발간 및 노조 검증】** 회사는 기업 활동의 투명성과 공공성 확보, 그리고 이해관계자 만족을 위해 매년 3월 기업책임보고서(지속가능보고서)를 발간한다. 지속가능보고서는 국제 표준인 GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인에 기초하여 작성한다.

제 ____ 조 **【기업의 사회적 책임 추진팀 운영 및 노조의 검증】** 회사는 기업책임보고서(지속가능보고서)를 발간 및 운영을 위한 추진단위를 구성할 시 노조의 참여를 보장한다. 지속가능보고서 발간시 외부적인 검증과 함께 노동조합의 사전 정보 제공 및 왜곡된 사실 및 정보에 대한 이의제기권을 보장한다.

제 ____ 조 **【고용차별 금지】** 회사는 인종, 국적, 성별, 정규직-비정규직 등 고용형태 등에 관계없이 모든 노동자에게 평등한 기회와 대우를 보장한다. 또한 동일 가치 노동에 대해 동일 임금 원칙을 준수한다.

제 ____ 조 **【장애인 고용 확대】** 회사는 장애인의 고용을 촉진하기 위한 편의시설을 확보하여야 하며 법률로 규정된 근로자 총수의 3% 이상 고용을 준수한다.

제 ____ 조 **【원하청 공정거래】** 회사는 하청 및 도급회사(Supply chain) 및 투자와 조달의사 결정시 해당 기업의 ‘노동권 보장 및 차별금지’ 내용을 협력회사 선정시 기준으로 사용하며, 적정 납품단가 보장, 60일 내 현금결제, 하청·도급회사의 노동기본권 보장 등을 이행한다.

제 ____ 조 **【지역발전기금】** 회사는 매년 세전 순이익의 ()%를 지역사회 발전기금으로 적립하고, 구체적인 운용은 노사공동위원회의 심의, 결정에 따른다.

제 ____ 조 **【정경유착 근절】** 회사는 뇌물을 수수하는 행위를 하지 아니하며, 경영의 자율성과 투명성을 제고하기 위해 최선의 노력을 다한다.

제 ____ 조 **【친환경농산물 사용】** 회사는 식당에서 노동자들에게 제공되는 급식에 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물이 들어가지 않게 하며, 친환경적인 농·축·수산물 등으로 제공한다.

제 ____ 조 **【안전보건】** 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다 하며, 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니한다.

<Agenda>

**International Conference on Business and Human Rights:
"How can human rights reporting contribute to the sustainability
of business?"**

Baewoomter Room, 10F National Human Rights Commission of Korea
6 May 2009, 14:00–17:00

<i>14:00~14:10</i>	Opening Ceremony <ul style="list-style-type: none">• Welcome remarks Professor Kyong–Whan Ahn, Chairperson of the NHRCK• Introduction of keynote speakers and panel speakers Mr. Anselmo Lee (Director–general of Policy and Education Bureau, NHRCK)
<i>14:10~15:00</i>	Presentations (Chair: Ms. Kyung–Ran Moon, Standing Commissioner of the NHRCK) <ul style="list-style-type: none">• Human Rights Indicators in GRI Sustainability Reporting Mr. Sean Gilbert (Global Reporting Initiative)• Comparison of GRI Human Rights Indicators and Human Rights Requirements in Korea: Analysis and Suggestions Dr. Jeong Chul Choi (Korea CSR Research Service)
<i>15:00~15:10</i>	Break
<i>15:10~16:00</i>	Panel Discussion (Chair: Ms. Kyung–Ran Moon) <ul style="list-style-type: none">• Ms. Heather Grady (Realizing Rights)• Professor Seung–Kyu Rhee (Graduate School of Management, KAIST)• Mr. Dae–Woong Lim (Executive Managing Director, ECO–FRONTIER)• Ms. Jo Render (Environmental Affairs & Sustainable development, NewMont Mining)• Mr. Chul–Woong Kang (Policy Director, Korea Confederation of Trade Unions)
<i>16:00~17:00</i>	Plenary discussion and Synthesis

※ Spontaneous translation is provided.

◆ Keynote speech 1 ◆

Human Rights Indicators in GRI Sustainability Reporting

Mr. Sean Gilbert (Global Reporting Initiative)



Human Rights and Sustainability Reporting

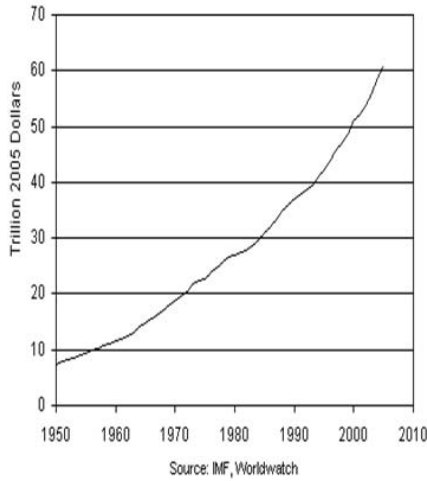
Today's Presentation

- About GRI
- Human rights reporting project
- Initial findings

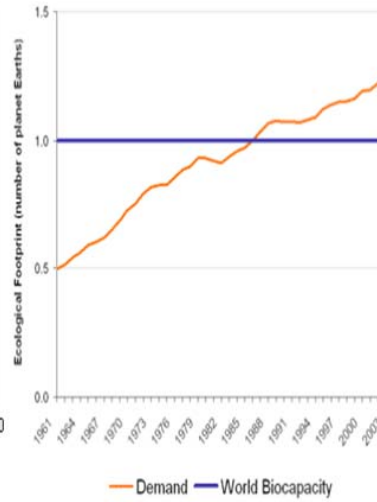


The Growth Story

Gross World Product, 1950-2005

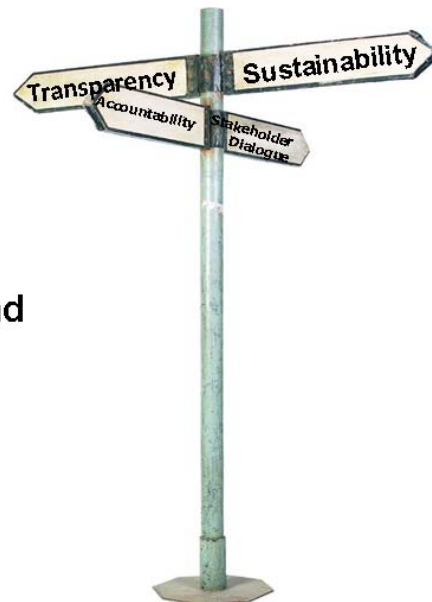


Demand vs. Biocapacity

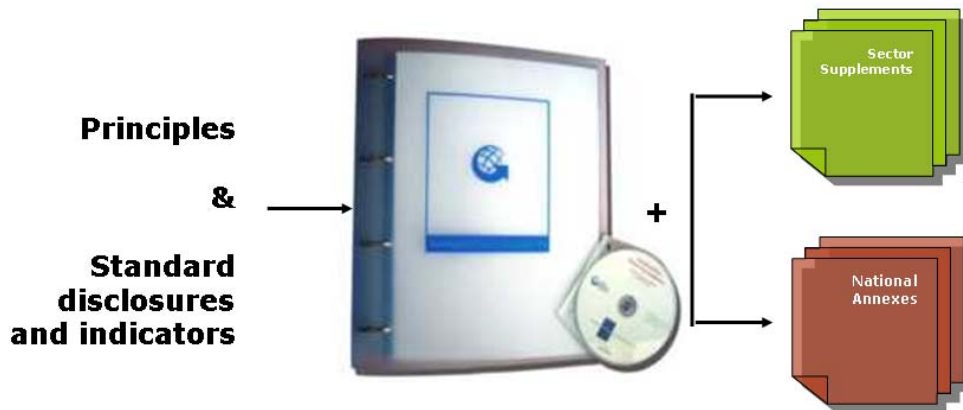


GRI's Mission

Make sustainability routine and comparable



The GRI Framework



Global Reporting Initiative



- Available Supplements:**
 - Automotive**
 - Telecommunications**
 - Financial Services**
 - Public Agencies**
 - Mining and Metals**
 - Logistics and Transportation**
 - Electric Utilities**
- In Process:**
 - Apparel & Footwear**
 - NGOs**
 - Food Processing**
- Planned:**
 - Oil & Gas**
 - Construction & Real Estate**
 - Events**
 - Media**

GRI: network organization



Global Reporting Initiative

G3: Continuous Improvement



Global Reporting Initiative

G3 Guidelines and Human Rights

- Based on international conventions
- Focus on workplace issues
 - Core ILO conventions
- Requests disclosure on:
 - Management approach
 - Specific performance indicators



Global Reporting Initiative

Human Rights Indicators

Human Rights

- Investment and procurement practices
- Freedom of association and collective bargaining
- Non-discrimination
- Abolition of child labor
- Security Practices
- Indigenous rights

Labor practices

- Employment
- Labor/management relations
- Occupational health and safety
- Training and education
- Diversity and equal opportunity



Global Reporting Initiative

Reporting Today

- Very limited
- Primarily qualitative
- Focused on policies
- Little about results
- GRI reports marginally more data



Global Reporting Initiative

A Call to Action

Call to Action
Improve the quantity and quality of reporting on human rights

Technical
Working Group

Introduction to
Reporting

Compilation of
Examples



Global Reporting Initiative

What is changing for business about human rights?

- Breadth of expectations
 - All rights
 - Beyond the workplace
- Scope of responsibility
 - Complicity
- Not just respecting, but also realizing



Global Reporting Initiative

Warning!

- The findings presented are still under discussion and these are not yet final recommendations!



Global Reporting Initiative

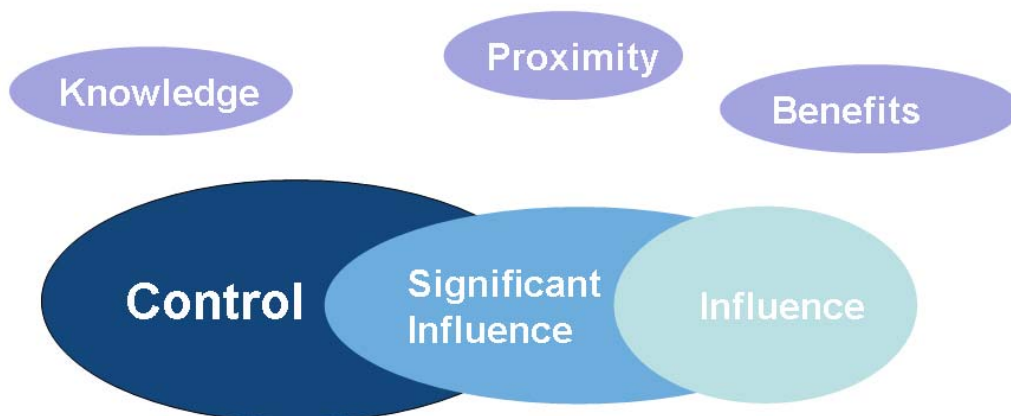
Initial Findings: Scope

- Business must respect all human rights
 - International Bill of Rights
- Responsibility extends beyond the workplace
- Many G3 indicators address human rights, but are not labeled as a “human right”



Global Reporting Initiative

Changing boundaries



Global Reporting Initiative

What would a good report explain?

- Which rights are material?
- How the organization anticipate and avoid affecting human rights and risks to the business?
- What is the quality of the organization's adherence to human rights?
 - Implementation of processes
 - Results for stakeholders



Global Reporting Initiative

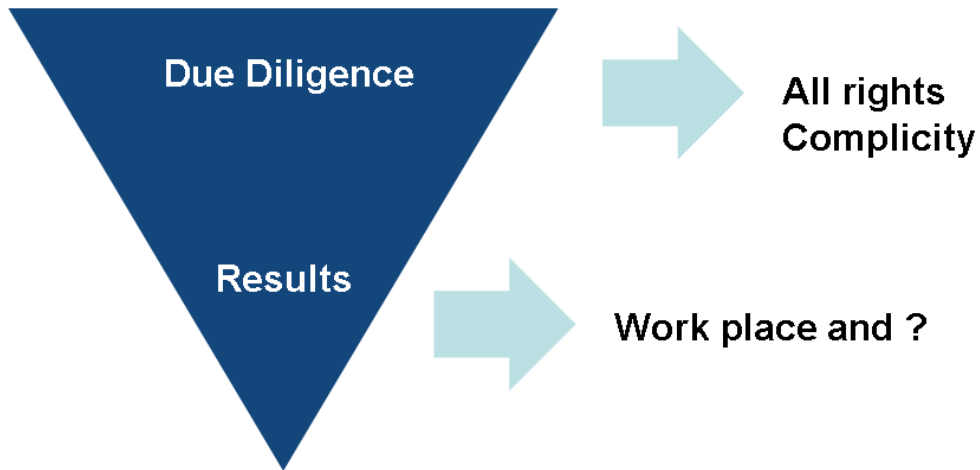
Challenges in measuring performance

- Not possible to make a list of rights
- How do you measure preservation of a right?
- How do you define “realizing” a right? How do you define outcomes?
- Cultural diversity
- Sector specific



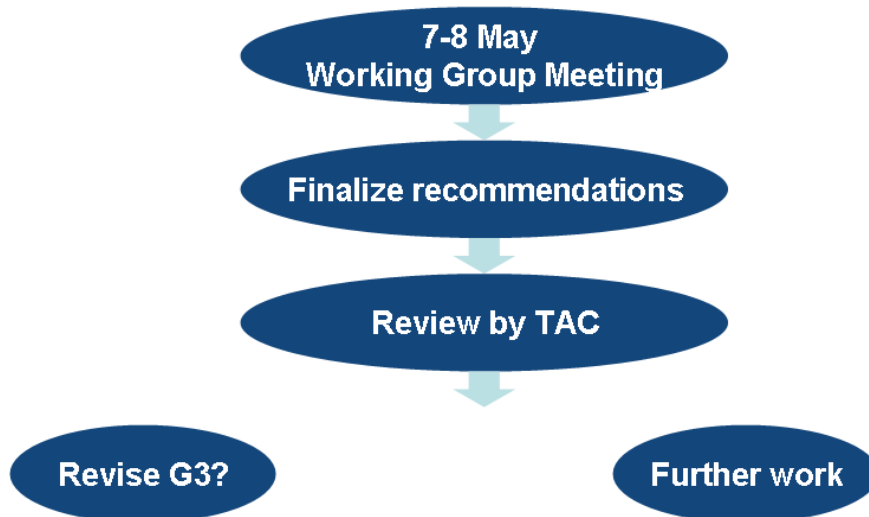
Global Reporting Initiative

Reporting performance



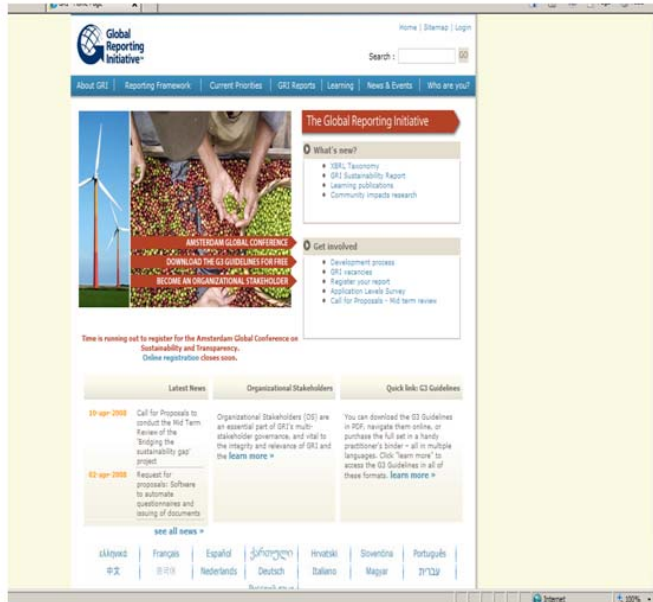
Global Reporting Initiative

Next steps



Global Reporting Initiative

Contact Us!



Sean Gilbert
gilbert@globalreporting.org
Ph: +31-20-531-0004

Visit us online at
www.globalreporting.org



Global Reporting Initiative

◆ Keynote speech 2 ◆

Comparison of GRI Human Rights Indicators and Human Rights Requirements in Korea: Analysis and Suggestions

Dr. Jeong Chul Choi (Korea CSR Research Service)

Comparison of SR Human Rights Indicators and Human Rights Requirements in Korea: Analysis and Suggestions

6 May 2009

Dr. Jeongchul Choi



0

Contents



- 1. Improvement of the GRI Sustainability Reporting Guidelines / 2**
- 2. Draft the Labor Reporting Standard in Korea / 10**
- 3. Comparison of human rights and labor indicators of GRI G3 and draft the labor Reporting Standard in Korea and its implications / 21**

1



Improvement of the GRI Sustainability Reporting Guidelines

2

Quantifying Non-financial reporting indicators comparable to financial reporting indicators



GRI G3 Guideline needs to develop quantitative indicators of its financial reporting comparable to the quantitative indicators that the GAAP requires

	legislation	reporting			Evaluation	Investment & consumption
		Reporting standard	Evaluation standard	Reports		
Financial data 20 th century	Commercial law, the Securities and Exchange Act, etc.	GAAP	Act on external audit of stock companies, CPA Act	Financial reports	Credit evaluation companies	General investment & consumption
Non-financial data (social responsibility) 21 st century	Tax law, environment related laws, consumers related laws, labor laws, fair-trade law, Anti-corruption Act, etc.	Sustainability reporting guideline	Sustainability reporting guideline	Sustainability reporting guideline	Social performance assessment companies	Socially responsible investments (SRI) Socially responsible consumption

GRI G3 Guideline and the Bilan Social



GRI G3 Guideline provides reporting indicators on a broad range of social responsibility, indicators on labor and human rights are very weak compared to the Bilan Social, a French social reporting standard

Reports	Year of introduction	Economic performance	Environment performance	Social performance			
				customer	labor	Human rights	society
Bilan Social	Legislated in 1977 and implemented in 1979				○	○	
Environment report	1990s		○				
Environment and industrial safety report	1990s		○		△		
Social responsibility report	1990s						○
Bilan Environmental	2001		○				
Sustainability report	G1.0 2000 G2.0 2002 G3.0 2006	○	○	○	○	○	○ ⁴

Number of indicators of the Bilan Social by reporting item and corporate size



The Bilan Social has 7 reporting areas: ①employment, ②payment, ③industrial health & safety, ④Other working conditions, ⑤training & education, ⑥labor relations, ⑦other corporate conditions. Most of indicators show data by gender, which intends to eradicate discrimination against women.

Size	company		Workplace		
	300	2000	300	750	2000
Item	Number of indicators of the Bilan Social				
employment	18	19	34	35	36
Payment	9	9	6	7	8
Industrial health and safety	6	6	20	20	20
Other working conditions	5	5	20	21	22
Training & education	4	4	9	9	9
Labor relations	4	4	12	12	12
Other corporate conditions	4	4	2	2	2
Sub-total	50	51	103	106	109
	Number of Supplementary indicators of the Bilan Social				
Total items	30	30	62	62	62
	Number of indicators and Supplementary indicators				
Total	80	81	165	168	171

Source: J. Igalens et J.-M. Peretti, Le Bilan Social De L'Entreprise, Presses Universitaires de France, 1997, p.27⁵

Improvement of human rights indicators of GRI guideline



Transforming from G1 to G2, overall indicators on labor and human rights were revised:

- 1) child labor, forced labor and anti-discrimination were moved to human rights area from labor; and
- 2) freedom to association and collective bargaining were newly introduced. Focus was put on developing quantitative indicators rather than implementation system.

G1(2000)			G3(2006)				
General	6.85	Evidence of systematic monitoring of organisational practices.	Strategy & management	HR 1	Investment & procurement practices	HR 1	Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening.
	6.86	Number and type of alleged violations, and organisational position and response.					
	6.87	인권침해행위로 제기된 사례의 건수와 종류 및 보고실제의 입장과 대응 방안		HR 8			
Suppliers	6.92	Performance of suppliers relative to social components of programs and procedures described in item 5.9.	Strategy & management	HR 2	Investment & procurement practices	HR 2	Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken.
	6.93	Number and type of incidences of non-compliance with prevailing national or international standards.					
	6.94	Frequency of monitoring of contractors regarding labour conditions (e.g., child labour).		HR 3			

Improvement of the G3 human rights indicators



G1(2000)			G2(2002)			G3(2006)		
			Non-discrimination	HR 4	Description of global policy and procedures/programmes preventing all forms of discrimination in operations, including monitoring systems and results of monitoring	Non-discrimination	HR 4	Total number of incidents of discrimination and actions taken.
			Freedom to association & collective bargaining	HR 5	Description of freedom of association policy and extent to which this policy is universally applied independent of local laws, as well as description of procedures/programmes to address this issue	Freedom to association & collective bargaining	HR 5	Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights.
Child labor	6.78	Verified incidences of non-compliance with child labour laws.	Child labor	HR 6	Description of policy excluding child labour as defined by the ILO Convention 138 and extent to which this policy is visibly stated and applied, as well as description of procedures/programmes to address this issue, including monitoring systems and results of monitoring.	Child labor	HR 6	Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor.
	6.79	Third-party recognition/awards for child labour practices.						
Forced labor	6.80	Number of recorded grievances by employees.	Forced labor	HR 7	Description of policy to prevent forced and compulsory labour and extent to which this policy is visibly stated and applied as well as description of procedures/programmes to address this issue, including monitoring systems and results of monitoring.	Forced labor	HR 7	Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures taken to contribute to the elimination of forced or compulsory labor.
	6.81	Incidences identified through organisation's auditing of suppliers.						
			징계 관행	HR10	Description of non-retaliation policy and effective, confidential employee grievance system (including, but not limited to, its impact on human rights)			7



Security	6.90	Examples of incorporating security and human rights into country risk assessment and facility planning.	Security practices	HR11	Human rights training for security personnel.	Security practices	HR8	Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.
	6.91	Remuneration/rehabilitation of victims of security force action.						
Indigenous rights	6.88	Evidence of indigenous representation in decision making in geographic areas containing indigenous peoples.		HR12	Description of policies, guidelines, and procedures to address the needs of indigenous people.	Indigenous rights	HR9	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken.
	6.89	Number and cause of protests.		HR13	Description of jointly managed community grievance mechanisms/authority.			
				HR14	Share of operating revenues from the area of operations that are redistributed to local communities.			

8

Improvement of the G3 labor indicators



Transforming from G2 to G3, reporting indicators were itemized into employment, labor relations, healthy & safety, education/training, diversity, and equal opportunity, but payment and fringe benefits were weakened. Indicators in employment, payment & fringe benefits, and health & safety need to be strengthened, compared to the Bilan Social.

G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)	
Quality of management	6.60	Employee retention rates.	employment	LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region.
	6.61	Ratio of jobs offered to jobs accepted.			
	6.62	Evidence of employee orientation to organisational vision			
	6.63	Evidence of employee engagement in shaping management decision making.			
	6.64	Ranking of the organisation as an employer in internal and external surveys.			
	6.65	Job satisfaction levels.	LA2	Total number and rate of employee turnover by age group, gender, and region.	
Wage & benefits	6.69	Ratio of lowest wage to national legal minimum.	LA12	Employee benefits beyond those legally mandated. (e.g., contributions to health care, disability, maternity, education, and retirement).	LA3
	6.70	Ratio of lowest wage to local cost of living			
	6.71	Health and pension benefits provided to employees.			



Freedom of association	6.82	Staff forums and grievance procedures in place—percentage of facilities and countries of operation.	LA 3	Percentage of employees represented by independent trade union organisations or other bona fide employee representatives broken down geographically OR percentage of employees covered by collective bargaining agreements broken down by region/country.	LA 4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.
	6.83	Number and types of legal actions concerning anti-union practices.		LA 4		Policy and procedures involving information, consultation, and negotiation with employees over changes in the reporting organisation's operations (e.g., restructuring).
	6.84	Organisational responses to organising at non-union facilities or subsidiaries.	LA 13	Provision for formal worker representation in decision-making or management, including corporate governance.	LA 5	Minimum notice period(s) regarding significant operational changes, including whether it is specified in collective agreements.

Improvement of the G3 labor indicators



G1(2000)		G2(2002)		G3(2006)		
Health & safety	6.66	Reportable cases (including subcontracted workers).	LA 5 Practices on recording and notification of occupational accidents and diseases, and how they relate to the ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases. LA14 Evidence of substantial compliance with the ILO <i>Guidelines for Occupational Health Management Systems</i> .	LA 6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs	
	6.67	Standard injury, lost day, and absentee rates (including subcontracted workers).	LA 6	LA 7	Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities by region.	
	6.68	Investment per worker in illness and injury prevention.	LA15	Description of formal agreements with trade unions or other bona fide employee representatives covering health and safety at work and proportion of the workforce covered by any such agreements.	LA 8	Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.
			LA 7	Standard injury, lost day, and absentee rates and number of work-related fatalities (including subcontracted workers).	LA 9	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.
			LA 8	Description of policies or programmes (for the workplace and beyond) on HIW/AIDS.		
Education & training	6.75	Ratio of training budget to annual operating costs	LA 9	LA10	Average hours of training per year per employee by employee category.	
	6.76	Programmes to foster worker participation in decision making	LA16	LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	
	6.77	Changes in average years of education of workforce. Incorporate achievement associated with training programmes	LA17	LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews.	



No n- Dis cri mi na tion	6.72	Percentage of women in senior executive and senior and middle management ranks	Diversity & equal opportunity	LA 10	Description of equal opportunity policies or programmes, as well as monitoring systems to ensure compliance and results of monitoring.	Diversity & equal opportunity	LA 13	Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity
	6.73	Discrimination-related litigation—frequency and type		LA 11	Composition of senior management and corporate governance bodies (including the board of directors), including female/male ratio and other indicators of diversity as culturally appropriate.		LA 14	Ratio of basic salary of men to women by employee category



Draft the Labor Reporting Standard in Korea

The necessity of enactment/amendment of Korean human rights/labor-related laws and social reporting



○ Human rights and labor related laws have been improved greatly since 1980s

- ✓ Labor Standards Acts(1953/1961/1974/1980/1987/1997/2001/2003/2007)
- ✓ Equal Employment Opportunity Law(1987/2001)
- ✓ Act on the Gender Equality Employment and Support for Work-Family Balance(2007)
- ✓ Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act(2000/2004-5/2007)
- ✓ Employment Promotion for the Aged Act(1992/1997/2002/2006/2007)
- ✓ Act on Employment of Foreign Workers, etc.(2003/2004/2005/2007)
- ✓ Temporary/Part-time Workers Protection Act(2006)
- ✓ Minimum Wages Act(1986/1993/1999/2000/2005)
- ✓ Intra-Company Labor Welfare Fund Act(1991/1995/2001/2007)
- ✓ Occupational Safety and Health Act(1981/1990/1995~7/1999/2000/2002/2005~7)
- ✓ Act on the Protection, etc. of Dispatched Workers(1998/2008)
- ✓ Trade Union and Labor Relations Adjustment Act(1953/1963/1973/1980/1987/1997/2006)
- ✓ Act on the Promotion of Worker Participation and Cooperation(1980/1997/2007)

○ Labor statistics improved to check labor related laws compliance.

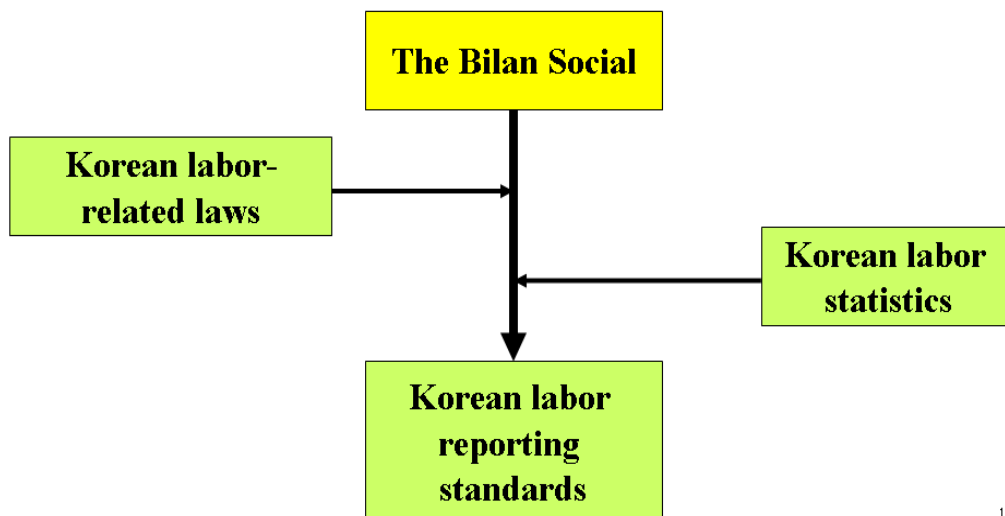
- Korean labor reporting standards pursuant to the Bilan Social need to be developed to have a clear and systemic grasp of corporate's human rights and labor information.

14

Korean labor reporting standards



Korean labor reporting standards(plan) could be drawn through benchmarking Bilan Social, a French social report index, and comparing labor related laws and labor statistics. (Choi Jeongcheol, 1998, 2008)



15

Enactment/amendment of Korean human rights/labor-related laws



	1950s-1960s	1970s	1980s	1990s	2000s
employment	Labor Standards Acts(1953, 1961) Occupation Stabilization Law(1961)	Labor Standards Acts(1974)	Labor Standards Acts (1980/1987) Equal Employment Opportunity Law(1987) Act on the Honorable Treatment and Support of Persons, etc. of Distinguished Services to the State(1984)	Labor Standards Acts(1997) Basic Employment Policy Act(1992/1997/1998) Occupation Stabilization Law(1994/1997/1999) Promotion, etc. of Employment of Disabled Persons Act(1990/1997/1999) Act on the Employment Improvement, etc., of Construction Workers(1996) Employment Promotion for the Aged Act(1992/1997) Employment Insurance Act(1993/1996/1997/1998/1999) Framework Act on Women's Development(1995)	Labor Standards Acts(2001/2003/2007) Basic Employment Policy Act(2003/2004/2005/2007) Occupation Stabilization Law(2005/2007) Equal Employment Opportunity Law(2001) Act on the Gender Equality Employment and Support for Work-Family Balance(2007) Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act(2000/2004/2005/2007) Act on the Employment Improvement, etc., of Construction Workers(2002/2007) Special Act on Resolution of Youth Unemployment(2004) Employment Promotion for the Aged Act(2002/2006/2007) Act on Employment of Foreign Workers, etc.(2003/2004/2005/2007) Temporary/Part-time Workers Protection Act(2006) Act on the Support of Stabilization of Livelihood of the Employees of Financial Institutions Who Were Laid-Off In the Line of Financial Institutional Restructuring(2004) Social Enterprise Promotion Act(2007) Employment Insurance Act(2001/2002/2003/2005/2006/2007) Act on the Collection of Premiums for Employment Insurance and Industrial Accident Compensation Insurance(2003/2004/2005/2006/2007)

16

구분	1950s-1960s	1970s	1980s	1990s	2000s
wage	Labor Standards Acts(1953, 1961)	Labor Standards Acts(1974)	Labor Standards Acts(1980/1987) Minimum Wages Act(1986)	Labor Standards Acts(1997) Minimum Wages Act(1993/1999) Wage Claim Guarantee Act(1998)	Labor Standards Acts(2001/2003/2007) Minimum Wages Act(2000/2005) Employee Retirement Benefit Security Act(2005) Wage Claim Guarantee Act(2006)
benefits		National Welfare Pension Act(1973)	National Pension Act(1986/1989) Act on the Assistance to Residential Stability and Lump Sum-Raising Savings of Workers(1987)	National Pension Act(1995/1997/1998/1999) Intra-Company Labor Welfare Fund Act(1991/1995) Promotion of Welfare for Small and Medium Enterprise Workers Act(1993)	National Pension Act(2000/2007) Basic Workers Welfare Act(2001/2005) Intra-Company Labor Welfare Fund Act(2001/2007)
Safety & health	Labor Standards Acts(1953, 1961) the Infectious Diseases Prevention Act(1954) Occupational Health Management Rule(1961) Occupational Safety Management Rule(1962) Industrial Accident Compensation Insurance Act(1963)	Labor Standards Acts(1974) Industrial Accident Compensation Insurance Act(1970/1973/1976/1977) Medical Service Act(1973)	Labor Standards Acts(1980/1987) Industrial Safety and Health Act(1981) Act on the Prevention of Pneumoconiosis and Protection, etc. of Workers Suffering from Pneumoconiosis(1984) Korean Industrial Safety Corporation Act(1987) Industrial Accident Compensation Insurance Act(1981) Public Health Act(1986)	Labor Standards Acts(1997) Industrial Safety and Health Act(1990/1995/1996/1997/1999) Act on the Prevention of Pneumoconiosis and Protection, etc. of Workers Suffering from Pneumoconiosis(1997/1999) Industrial Accident Compensation Insurance Act(1994/1997/1998/1999) Health Insurance Act(1994) National Health Insurance Act(1999)	Labor Standards Acts(2001/2003/2007) Industrial Safety and Health Act(2000/2002/2005/2006/2007) Act on the Prevention of Pneumoconiosis and Protection, etc. of Workers Suffering from Pneumoconiosis(2007) Industrial Accident Compensation Insurance Act(2003/2004/2007) National Health Insurance Act(2000/2002/2003/2004/2005/2006)
Other working conditions	Labor Standards Acts(1953, 1961)	Labor Standards Acts(1974)	Labor Standards Acts(1980/1987)	Labor Standards Acts(1997) Act on the Protection, etc. of Dispatched Workers(1998)	Labor Standards Acts(2001/2003/2007) Act on the Protection, etc. of Dispatched Workers(2006)

17



	1950s-1960s	1970s	1980s	1990s	2000s
Training/education	Labor Standards Acts(1953, 1961) Act on Vocational Training(1967)	Labor Standards Acts(1974) Framework Act on Vocational Training(1976) National Technical Qualifications Act(1973) Act on Special Measures for Vocational Training(1974)	Labor Standards Acts(1980/1987) Framework Act on Vocational Training(1981) Act on Human Resources Development Service of Korea(1981) Social Education Act(1982) Act on the Encouragement of Technical Skills(1989)	Labor Standards Acts(1997) Framework Act on Qualifications(1997) National Technical Qualifications Act(1997/1999) Framework Act on Vocational Training(1993) Workers' Vocational Training Promotion Act(1997) Act on Korea Research Institute for Vocational Education&Training(1996) Polytechnic College Act(1997) Act on the Encouragement of Technical Skills(1991/1997) Industrial Education Promotion Act(1995)	Labor Standards Acts(2001/2003/2007) Framework Act on Qualifications(2007) National Technical Qualifications Act(2004/2005/2007) Workers' Vocational Training Promotion Act(2001) Act on the Development of Occupational Abilities of Workers(2004/2006/2007) Law of Supporting Economic Activities for Professional Persons(2004) Polytechnic College Act(2004/2005) Act on the Encouragement of Technical Skills(2001/2005) Promotion of Industrial Education and Industry-Academic Cooperation Act(2004/2007)
Labor relations	Labor Union Act(1953/1963) Labor Disputes Adjustment Act(1953/1963) Labor Relations Commission Act(1953/1963)	Labor Union Act(1973) Labor Disputes Adjustment Act(1973)	Labor Union Act(1980/1987) Labor Disputes Adjustment Act(1980/1987) Labor-Management Consultative Council Act(1980)	Trade Union and Labor Relations Adjustment Act(1997) Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation(1997) Labor Relations Commission Act(1997) Act on the Establishment and Operation of Teachers' Unions(1999) Act on Korea Labor Education Institute(1999)	Trade Union and Labor Relations Adjustment Act(2006) Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation(2007) Labor Relations Commission Act(2007) Act on the Establishment and Operation of Public Officials' Unions(2005) Act on the Establishment and Operation of Teachers' Unions(2006)

18

Present Status of Korean Labor Statistics and plan for integrating overlapping statistics



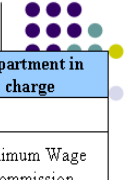
Name	Research subject	Cycle	Date of approval	Department in charge
1. work force related statistics				
Monthly labor Statistics Survey	number of workers according to gender and working type, working days, actual working hours, fixed wage and excess income, fringe benefits, temporary and day-worker issues	Monthly	68. 4. 18.	Ministry of Labor
Survey on Establishment Labor Conditions	various issues on employees (according to positions), present situations according to gender and age, monthly wage	Yearly	68. 4. 18.	Ministry of Labor
Survey on Circulation Conditions of Labor Force	present status of employees' circulation, individual information on entering and leaving workers (according to gender, marriage status, age, working position, academic background, major field of study, type of occupation, technical qualification, etc.)	Bi-annual	71. 10. 14.	Ministry of Labor
Labor Demand Survey	number of present engineers/skilled workers, shortage, personnel cut plan, number of workers with national board certification	Yearly	76. 7. 12.	Ministry of Labor
Survey on employment prospect in manufacturing field	basic information on enterprises, analysis (production amount, overtime hours, total number of workers, number of regular workers, temporary workers, part-time workers), cause of production amount increase and decrease, management plan, excess or deficiency of labor force, future employment schedule, status of restructuring	Quarterly	95. 1. 12.	Ministry of Labor

19



Name	Research subject	Cycle	Date of approval	Department in charge
Survey on Working Conditions of Small Workplaces	<ul style="list-style-type: none"> ▶ workplace: name, days operated, wage increase, products name, type of enterprise, number of workers, wage structure ▶ worker: name, age, academic background, type of employment, the length of service, actual working hours, wage structure, monthly wage, fringe benefits 	Yearly	94.10.24.	Ministry of Labor
Survey on Current Recruitment and Prospect	recruitment plan and result according to workers' positions and hiring specifications in enterprises of more than 100 employees	Yearly	79.7.24.	Korea Employers Federation
Research on Operation Status of Small and Medium Business	current status of normal operation, operation reduction, and closing reasons of operation reduction and closing	Monthly	82.8.6.	Korea Federation of Small and Medium Business
Survey on Technical Development and Actual Condition of Human Resources of Small and Medium Business	technical R&D motivation, structure of exclusive organization, current status of human resources, amount of investment, difficulties, outcomes, current status of employees, number of manufacturing workers, resolution to overcome workers shortage	biennially	95.7.7.	Korea Federation of Small and Medium Business
Survey on Actual Conditions of Disabled Workers Employment	actual condition of disabled workers employment according to gender, age, academic background, type and size of enterprises and degree of disabilities	yearly	96.2.22.	Ministry of Labor

20



Name	Research subjects	Cycle	Date of approval	Department in charge
2. Labor statistic on wage				
Survey on Living Expenditure of Single Worker	survey on itemized list of income and expenses on single worker's housekeeping book, monthly family budget, total stock and consumption of key items, housing issues(ownership, rental fee)	yearly	89.2.20.	Minimum Wage Commission
Survey on Wage Structure	individual workers' gender, age, marriage status, working type, academic background, occupational category, position, technical qualification level, the length of services, career, working days, working hours(regular and overtime), monthly wage(regular and excess income), yearly fringe benefits	yearly	68.4.18.	Ministry of Labor
Survey on Actual Wage Condition of Enterprises	<ul style="list-style-type: none"> ●enterprise: basic information of enterprise, trade union status, wage increase issue, etc. ●individual: gender, marriage status, academic background, age, type of employment, the length of services and career, wage system, standard wage, monthly wage, yearly fringe benefits, etc. 	yearly	89.2.20.	Minimum Wage Commission
Survey on Actual Status of Wage Adjustment	average wage increase rate of workers in mining, manufacturing and construction industry, number of employees according to working class, minimum wage level, deciding factors of wage increase	yearly	76.10.2.	Korea Employers Federation
Survey on Standard Model Manufacturing Worker's Wage	standard model worker's wage level according to academic background, type of occupation and years of services, monthly wage and bonus amount of office/manufacturing workers, etc.	yearly	78.4.27.	Korea Chamber of Commerce & Industry
Survey on Actual Condition of Wage in Small and Medium Business	monthly average working days and hours per person, total wage amount, average years required for promotion, current status of wage payment in manufacturing related occupational type, etc.	yearly	90.9.22.	Korea Federation of Small and Medium Business
Survey on Actual Condition of Wage in Construction Industry	wage differences and wage increase causes according to occupational type in public, photoelectron, nuclear energy, cultural assets, etc	Biannual	90.11.27.	Construction Association of Korea
Survey on Actual Condition of Wage in Engineering Enterprises	current status of acting agencies, human resources, wage levels according to skilled worker's class	yearly	94.7.23.	Korea Engineering & Consulting Association

Name	Research subjects	Cycle	Date of approval	Department in charge
3. Labor statistics on industrial accident				
Survey on Industrial Accident	personal information of accident inducer, date, number of victims, cause of accident, type of accident, type of disabilities	Whenever necessary	77. 2. 17.	Ministry of Labor
Mine Accident Statistics	number of accident cases according to mine accident types (collapse, cave-in, gas, explosive, etc)	monthly	76. 11. 30	Ministry of Commerce, Industry and Energy,
Report on Insurance Application and Collection of Premiums According to Business Type	number of newly applied workplace and expired workplace according to business type, collection of premium, the amount received and paid back	quarterly	77. 2. 17.	Ministry of Labor
Report on Payment of Industrial Accident Compensation Insurance	number of compensation paid people and cases according to different industries and wage types, paid amount, payment status of compensation for disabilities	monthly	86. 9. 25.	Ministry of Labor
Report on Medical Payment According to Medical Institute	number of patients, average medical expenses per day (in and outpatient), days of medical treatment	quarterly	86. 9. 25.	Ministry of Labor
Report on Worker's Medical Examination	current status of object workers of medical examination and patients, general disease and occupational disease status according to different industries	yearly	86. 9. 25.	Ministry of Labor
4. Labor statistics on labor relations				
Survey on Actual Status of Labor-Company Cooperation	current status and difficulties of labor-company cooperation, activities of trade union, awareness on productivity, wage, etc,	Whenever necessary	80. 5. 8.	Korea Productivity Center
5. Labor statistics on corporate welfare conditions				
Survey on Actual Status of Labor Cost	total number of man-days of wage payment, cash payment, retirement grants, educational training cost, welfare cost, and other labor cost	yearly	82. 9. 6.	Ministry of Labor

22

Case Examples of Reporting a Total Number of People in Korean Labor Reporting Standards Plan

항목	Draft Korean Labor Reporting Standards	Korean Labor Statistics and Social Index	Legislation in Korea
1. Employment			
11 Total number of employees	111 Total number of employees	<ul style="list-style-type: none"> ▶Monthly labor Statistics Survey ▶Survey on Establishment Labor Conditions ▶Survey on Circulation Conditions of Labor Force ▶Survey on Wage Structure 	▶Basic Employment Policy Act (Art. 10)
	112 monthly average number of people according to occupational class		▶Basic Employment Policy Act (Art. 10)

23

한국의 노동보고기준(안) 중 인원 보고지표 도출 사례



항목	Draft Korean Labor Reporting Standards	Korean Labor Statistics and Social Index	Legislation in Korea
1. Employment			
11 Total number of employe es	113 Number of regular employees according to occupational class	<ul style="list-style-type: none"> ●Survey on Establishment Labor Conditions ●Survey on Circulation Conditions of Labor Force ●Survey on Wage Structure ●Survey on Actual Status of Labor Cost 	Basic Employment Policy Act (Art.10)
	114 Number of irregular employees according to occupational class	<ul style="list-style-type: none"> ●Survey on Establishment Labor Conditions ●Survey on Circulation Conditions of Labor Force ●Survey on Wage Structure 	Temporary/Part-time Workers Protection Act (Art.4)
	115 Total number of people according to gender/occupational class	<ul style="list-style-type: none"> ●Monthly labor Statistics Survey ●Survey on Establishment Labor Conditions ●Survey on Circulation Conditions of Labor Force ●Survey on Wage Structure ●Social Index 	<ul style="list-style-type: none"> ●Basic Employment Policy Act (Art.10) ●Act on the Gender Equality Employment and Support for Work-Family Balance (Arts. 7, 10-11)
	116 Total number of people according to age/occupational class/gender	<ul style="list-style-type: none"> ●Survey on Establishment Labor Conditions ●Survey on Circulation Conditions of Labor Force ●Social Index 	<ul style="list-style-type: none"> ●Employment Promotion for the Aged Act (Art.12) ●Employment Insurance Act (Art.23) ●Special Act on Resolution of Youth Unemployment (Art.7)

24

Comparison of Korean Labor Reporting Standards Plan and GRI G3 Human Rights & Labor Indicators and its implications



25

Comparison of reporting standards in number of employees, outsourcing employees, employment and turnover



GRI provides data on employment by gender, age, minority, employment type, but it needs to be revised to better reflect practices of recruitment, promotion, job transfer, shut-down and absence rate

Draft Korean Labor Reporting Standards		GRI G3 indicators
1. Employment		
11 Number of employees	111 total number by position and occupation group	EC7 Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at locations of significant operation. LA1 Total workforce by employment type, employment contract, and region LA13 Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity HR6 Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor HR7 Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures taken to contribute to the elimination of forced or compulsory labor
	112 monthly average number of employees by position	
	113 number of full-time employees by position	
	114 number of contract based employees by position	
	115 total number of employees by gender and position	
	116 total number of employees by age, position and gender	
	117 total number of employees by tenure, position and gender	
	118 total number of employees by education, position and gender	
	119 total number of employees by nationality, position and gender	
12 Outsourced labor	121 total number of outsourced labor	
	122 average number of trainees	
	123 average number of foreign trainees	
	124 average number of dispatched labors	
	125 average tenure of dispatched labors	
13 number of employees	131 number of employees with an unfixed contract term by gender	
	132 number of employees with a fixed contract term by gender	
	133 number of seasonal employees by gender	
	134 number of employees under an age of 25 by gender	
	135 number of employees over an age of 55 by gender 55	

26

Comparison of reporting standards in promotion, shut-down, disability and absence rate



Draft Korean Labor Reporting Standards		GRI G3 indicators
Employment		
14 reason of turnover	141 number of turnover by tenure, position and gender	LA2 Total number and rate of employee turnover by age group, gender, and region
	142 number of resignation by position and gender	
	143 number of contract termination by position and gender	
	144 number of retirement and early retirement by position and gender	
	145 number of turnover during training by position and gender	
	146 number of fire due to management reason by position and gender	
	147 number of fire due to fault by position and gender	
	148 number of transfer by position and gender	
	149 number of death	
15 promotion and post switch	151 number of promotion by position and gender	
	152 average number of years to get promoted by position and gender	
	153 number of post switch by position and gender	
16 shut-down	154 average number of years on a post by position and gender	
	161 number of employees in partial shut-down	
17 disability	162 length of time for partial shut-down	
	171 number of employees with disabilities by disability type and gender	
18 absence rate	172 number of employees with disabilities due to industrial accidents	
	181 total number of absent days by position	
	182 number of absent days due to illness by position	
	183 number of absent days by position and length of absence	
	184 number of absent days due to industrial accidents by position	
	185 number of absent days due to pregnancy and child-birth by position	
	186 number of absent days due to paid leave by position	
	187 number of absent days due to military service or public duty by position	
	188 number of absent days without notice by position	
189 number of absent days due to other reasons by position		

27

Comparison of reporting standards in wage amount, wage class, calculation methods and benefits



GRI provides data on minimum wage, basic salary rate by gender and rates of employees under performance-based wage and under career development project. It is, however, recommendable that the GRI includes indicators on wage amount by gender, fixed and excess wages, internal wage gap and allowances.

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
2. Wage		
21 total amount	211 total amount of wage by position and gender	
	212 total amount of fixed wage by position and gender (basic salary, general benefits, other benefits)	
	213 total amount of surplus wage by position and gender	
	214 total amount of special bonus by position and gender	
	215 total amount of annual performance-based income by position and gender	
	216 annual average wage by position and gender	
	217 monthly average wage by position and gender	
	218 annual average number of wage earners	
	219 annual total amount of wage and number of wage earners	
22 wage class	221 average wage gap between top 10% and bottom 10%	
	222 annual wage index per person by position and gender	EC5 Range of ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage at significant locations of operation LA14 Ratio of basic salary of men to women by employee category
23 calculation of wage	231 number of employees under a yearly payment system by position	LA12 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
	232 number of manufacturing employees under monthly payment	
	233 number of manufacturing employees paid by hour or day	

28

Comparison of reporting standards in allowances, outsourcing employees wage, and retirement allowances



	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
2. Wage		
24 Benefits	241 benefits entitled by law without working	
	242 compensatory benefits for over time	
	243 Other benefits for employees	
25 total amount paid to outsourced workers	251 total amount paid to outside companies for the outsourced labor	
26 retirement allowance	261 total amount of retirement allowance and number of employees received retirement allowance	
	262 total amount accumulated as outside retirement fund	
	263 amount accumulated as outside retirement fund per year	
	264 amount of retirement allowance settled in advance and number of its beneficiaries	
	265 total amount of retirement pension insurance and number of employees under this scheme	

29

Comparison of reporting standards in fringe benefits



GRI provides data on pensions and benefits entitled to regular employees but it does not indicate the total amount of benefits, both legal requirements and voluntary contributions, and benefits per employee.

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
3. Benefits		
31 amount of fringe benefits	311 annual total amount of fringe benefits	
	312 annual average amount of fringe benefits	
32 payment in kind	321 total amount of costs paid in kind	
	322 costs paid in company's goods	
33 benefits legally required	331 amount of benefits legally required	
	332 amount of employment insurance	
	333 amount of national health insurance	
	334 amount of industrial accident insurance	
	335 amount of national pension insurance	EC3 Coverage of the organization's defined benefit plan obligations
	336 amount of cost involved in employment of persons with disabilities	
34 Benefits not-legally entitled	341 other benefits not-legally-entitled	LA3 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations
	342 new and additional contributions to corporate welfare funds by year	
	343 total amount of contributions to corporate welfare funds	
35 Child care facilities	351 establishment and operation of child care facilities	

30

Comparison of reporting standards in safety accidents, accident categories and victims



GRI suggest reporting overall situations of industrial accident and health management, but detailed information need to be provided on causes and nature of accident, safety management costs, management of employee health, and working environment conditions.

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
4. Industrial safety and health		
41 safety accident	411 number of accident victims	
	412 accident rate	
	413 rate of accident intensity	
	414 rate of victims	
	415 number of out-sourced victims	
	416 amount of compensation paid to victims by industrial accident insurance	
	417 amount of compensation paid to victims by company	
	418 industrial accident insurance rate and amount of insurance fee	
42 Accident by causes	421 number of accidents due to serious danger factors	LA7 Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities by region.
	422 number of accidents related to falling	
	423 number of accidents related to machines	
	424 number of accidents related to transportation, transfer, and storage	
	425 number of accidents related to moving things, objects and particles	
	426 other cases	
43 Victims by nature	431 number of victims by position	
	432 number of victims by gender	
	433 number of victims by age	
	434 number of victims by tenure	
	435 number of victims by time	
	436 number of victims by date	
	437 number of victims per month	

31

Comparison of reporting standards of safety management costs, working environments and health management



	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
4	Industrial safety and health	
44 safety management costs	441 number of employees taken safety education by position	
	442 rate of implementation of safety improvement plan	
	443 safety management costs	
45 working environment	451 total number of employees under harmful operations by position	
	452 number of employees under noisy work by position	
	453 number of employees under high-temperature work by position	
	454 number of employees under heavy dust by position	
	455 number of employees working with chemical materials by position	
	456 number of cases pinpointed to improve working environment	
	457 implementation rate of working environment improvement plan	
	458 costs for assessing working environment	
	459 costs for improving working environment	
46 medical check-up and health management	461 number of employees who underwent medical check-up upon hiring	LA8 Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases
	462 number of employees underwent general medical check-up by position	
	463 number of employees underwent special medical check-up by position	
	464 number of employees underwent re-examination by position	
	465 number of employees diagnosed to have general diseases	
	466 number of employees diagnosed to have vocational diseases	
	467 number of employees transferred due to medical reasons	
47 industrial doctor	468 medical check-up costs	
	471 time consumed on analysis and intervention by industrial doctors	
	472 number of employees found to be contracted with general diseases by industrial doctors	
	473 number of employees found to be contracted with vocational diseases by industrial doctors	
48 Industrial safety and health committee	474 number of employees transferred through counseling with industrial doctors	
	481 number of meetings of industrial safety and health committee	LA6 Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs LA9 Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions

Comparison of reporting standards in working hours, labor organizations, etc.



G3 indicators on working hours are also re-examined to better reflect the working conditions of part-time workers and shift workers

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
5. Other working environment		
51 working hour	511 average legal working hours per week	
	512 annual working hours by position and gender	
	513 average over-time working hours per year by position and gender	
	514 number of employees under flexi-time by position	
	515 number of short-time working employees by position and gender	
	516 number of paid leave by year	
	517 average number of paid leave per year	
	518 number of employees taking two consecutive days every week for the whole year	
52 organization and content of work	519 number of employees who received compensation allowance for paid leaves by position	
	521 employees under rotation by group by position	
	522 number of employees over an age of 50 working on rotation by position	
53 transforming working organizations	523 number of employees with repetitive work, such as manufacturing line, by position and gender	
	531 trial of transforming working organizations to improve job content	

Comparison of reporting standards in training costs, training hours and numbers of trainees



G3 indicators only show the time spent on educating and training employees but they further need to be strengthened to help reporting organizations to systemize their training programs by specifying indicators

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
6. Education/ training		
61 education/training costs	611 annual amount of education costs	
	612 education/training costs by education/training course	
	613 education/training costs by education/training type	
	614 subsidy for vocational ability development training	
62 number of trainees and training hours	621 number of trainees by training period, position and gender	LA11 Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings
	622 number of employees on a long-term training (over 6 months) by position and gender	HR3 Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained. HR8 Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations
	623 number of employees enrolled in a special class or industrial training school	
	624 number of employees on education on commission	
	625 number of hours for training by training type, position and gender	LA10 Average hours of training per year per employee by employee category
63 on the job training	631 number of trainees on the job	34

Comparison of reporting standards in labor relations



G3 suggests reporting organizations to have a clear grasp of actual status of freedom of association and collective bargaining and the degree of unionization. More quantitative data on trade union activities, labor disputes, labor-management committee and complaint handling procedure are required to better assess labor relations of reporting organizations

	Draft Korean Labor Reporting Standards	GRI G3 indicators
7. Labor relations		
71 trade unions	711 number of employees unionized by position and gender	LA4 Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.
	712 number of hours of meeting with trade unions	
	713 number of meetings with trade unions	
	714 date of signature, purpose and content of collective bargaining	LA5 Minimum notice period(s) regarding significant operational changes, including whether it is specified in collective agreements.
	715 number of strikes	
	716 number of loss days due to strikes	
	717 number of complaints on unfair labor behaviors	HR5 Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights
	718 number of emancipation	
72 labor-management council	721 number of candidates	
	722 number of labor-management council	
	723 meeting hours of labor-management council	
	724 number of meetings with labor-management council	
	725 results of labor-management council meetings	
73 information & communication	731 number of complaints	
	732 number of counseling	
	733 number of investigations	
	734 number of suggestions	
	735 number of using other communication methods	
74 due process	741 number of winners of recognition by type	HR1 Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening.
	742 number of employees under punishment by type	HR2 Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken
	743 number of appeals against firing	
	744 number of law suits or complaints against unfair firing	HR4 Total number of incidents of discrimination and actions taken
	745 number of lawsuits against employers by employees	HR9 Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken.
	746 number of lawsuits against employees by employers	
	747 number of cases intervened by labor supervisors	

THANK YOU



참 고 자 료

참고자료 1. 외국 발표자 및 소속기관 소개

참고자료 2. GRI지속가능경영보고 및 경영보고지표 개정 실무그룹 소개

참고자료 3. 노동영역 사회적책임과 노동보고기준

외국 발표자 및 소속기관 소개

GRI (Global Reporting Initiative)와 Mr. Sean Gilbert

□ GRI(Global Reporting Initiative)는

- 유엔환경계획(UNEP)의 지원을 바탕으로 1997년 네덜란드 암스테르담에 설립된 비정부기구로, 지속가능보고 프레임워크를 개발·보급하고 있음
- GRI는 30여명으로 구성된 사무국을 중심으로 전 세계 수천 명의 전문가들로 구성된 네트워크를 형성하고 있으며, 조직 운영은 이사회, 이해관계자협의회, 기술자문위원회 등의 기구를 통해 이루어지고 있음
 - － 이사회: 14명으로 구성되어 있고, 기술자문위원회로부터의 기술자문과 이해관계자협의회로부터의 전략적·정책적 자문을 토대로 GRI의 조직전략을 비롯한 주요의 사결정을 담당
 - － 이해관계자협의회: 지리적 대표성을 갖는 47명의 개인들로 구성되었으며, 이사회에 전략적, 정책적 자문을 제공. 우리나라에서는 곽노현 교수가 멤버로 참여
 - － 기술자문위원회: 10명의 세계적인 전문가들로 구성되었으며, 지속가능보고 프레임워크를 발전, 증진시키는 데 필요한 자문 제공

□ Mr. Sean Gilbert

- 소속 및 직책: Director of Technical Development, GRI
 - － GRI 보고체계(가이드라인, 보충자료, 프로토콜) 개발과 관련된 전 과정 총괄
 - － 인권보고지표 개발 실무그룹 책임
 - － GRI 관련 외부 이해관계자 관리, GRI 기술자문위원회 담당
- 주요경력
 - － Bayshore Pacific Environmental Business Service(대만, 1995~2000) 및 Strategic Analysis Asia 컨설턴트(환경경영에 대한 비즈니스 접근법 평가, 정책분석, 환경기술 및 화학분야 시장조사 등 담당)
 - － 미 상공회의소 환경위원장 역임
 - － 투자기관, 비영리조직, 기업 등에 지속가능성 성과 평가 관련 컨설팅활동

Realizing Rights와 Ms. Heather Grady

□ Realizing Rights

- 리얼라이징 라이츠는 아일랜드 대통령이자 UN인권최고대표를 역임한 메리 로빈슨(Mary Robinson)에 의해 2002년에 설립된 국제NGO로, 지미 카터 전 미국 대통령, 투 투 주교, 전 세계YWCA사무총장 무심비 카뇨로 등이 후원하고 있음
- 리얼라이징 라이츠는 전 세계의 빈곤층 및 사회소외계층의 요구가 반영되도록 세계적인 정책 및 가버넌스에 인권기준이 통합되도록 하는 것을 목표로, 공정무역 및 기준에 부합하는 노동 강화, 건강권 실현, 보다 인간적인 이주정책 수립, 여성리더십 강화, 기업의 사회적책임 독려 등을 중심으로 활동하고 있음
- 리얼라이징 라이츠는 미국 아스펜연구소(The Aspen Institute), 콜럼비아대학교, 국제인권정책협의회(International Council on Human Rights)등과 공동으로 국제문제 및 가버넌스 문제 해결을 위해 UN, 정부, 기업, 비정부단체 등 이해당사자들이 『인권, 성평등, 책무성』 개념을 적극적으로 활용하도록 하는 프로젝트를 진행 중에 있음

□ Heather Grady

- 소속 및 직책: Director, Policy and Strategy on the Trade and Decent Work Program, Realizing Rights
 - 노동권, 세계무역, 인권에 대한 기업의 책무성, 여성리더십 증진을 위한 프로그램 담당
- 주요경력
 - 동아시아, 중동, 수단에서 장기적인 개발 및 인도주의 프로그램 관리
 - 영국 Oxfam 베트남사무소(베트남) 대표, 동아시아 지역사무소(태국) 대표, 영국본부 Global Lead on Rights and Institutional Accountability
 - 국제개발 및 인권 관련 저서 다수 집필
 - New York Society for Ethical Culture 및 Advisory Board of Human Rights Ahead 이사

NewMont Mining과 Ms. Jo Render

NewMont Mining

- 뉴몬트마이닝社は 1921년 미국 콜로라도 주 덴버에 설립된 금광업 회사임
 - － 뉴몬트마이닝은 현재 미국, 캐나다, 멕시코, 볼리비아, 가나, 뉴질랜드, 호주, 인도네시아 등지에서 기업 활동
 - － 금광업계에서는 유일하게 S&P 500지수 및 포춘지 선정 500대 기업에 등재
 - － 2008년 현재 전 세계적으로 34,000명의 종업원을 고용하고 있으며, 자산규모가 159억 달러에 이르며, 2008년도 520만 온스의 금을 판매하여 62억달러의 수익을 올림
- 뉴몬트마이닝社は 금광회사로는 처음으로 2007년 다우존스 세계 지속가능성 지수 (Dow Jones Sustainability World Index)에 포함된 기업으로,
 - － 높은 수준의 환경경영, 종업원들의 건강 및 안전, 지역사회 및 주주들을 위한 가치 및 기회 창조 등으로 높은 평가를 받고 있는 기업임

Ms. Jo Render

- 뉴몬트마이닝社の 환경과 지속가능개발부서의 책임자
(Manager of Environmental Affairs and Sustainable Development)

참고자료 2

GRI지속가능경영보고 가이드라인(G3)과 인권보고지표개정 실무그룹

□ GRI 지속가능경영보고 가이드라인 (G3가이드라인) 이란?

- 지속가능경영보고란 기업(또는 조직)의 지속가능발전을 위한 조직성과를 측정·공개하고, 내외부 이해관계자에게 그에 걸 맞는 책임을 약속하는 활동을 의미
 - 지속가능경영 보고는 경제적, 환경적, 사회적 영향에 대한 보고를 지칭하는 Triple bottom line과 동일한 의미로 사용
- 사회적책임투자(SRI: Socially Responsible Investment)가 전 세계적으로 확대되면서 GRI보고서의 활용이 증가하고 있음. GRI보고서는 기업의 규모나 지역에 관계없이 적용될 수 있는 일반적인 가이드라인으로 인정받으며, Fortune지 선정 세계250대 기업 중 77%가 GRI 가이드라인을 기준으로 지속가능보고서를 발간함에 따라 사회적책임 투자를 위한 유용한 정보를 제공하는 기업성과보고의 세계적인 표준으로 통용되고 있음
 - 향후 ISO26000이 제정됨에 따라 지속가능경영의 도입과 보고서 발간의 중요성은 더욱 커질 것으로 전망됨
- GRI 가이드라인은 2000년에 처음 발간되어 그동안 그 내용을 계속 수정 보완하여 2002년에는 수정판 G2가, 2006년에는 현재 국내기업에서 통용되고 있는 새로운 수정판 G3가 발간됨. 현재 운영되고 있는 인권분야 지표 보완을 통해 가이드라인이 다시 수정될 것으로 보임
 - G3 가이드라인은 보다 성과지향적이고 이해관계자 지향적으로 개정되어 활용 편의성 측면에서 한 차원 진보된 것으로 평가받음
- 국내에서는 포스코, 현대자동차, 삼성SDI, SK, 한국수자원공사, 한국토지공사 등을 비롯한 70여 개 기업이 지속가능경영보고서를 발간하고 있으며, 참가 기업이 증가하고 있는 추세임

□ G3 가이드라인의 보고지표 영역

- G3 가이드라인의 보고지표 영역은 크게 경제, 환경, 사회(노동, 인권, 사회, 제품책임) 등 3개 영역으로 구성되어 있음

대분류	세부 분류	성과지표
경제	경제성과	EC1. 직접적인 경제적 가치의 창출과 배분 EC2. 기후 변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회 EC3. 연금 지원 범위 EC4. 정부 보조금 수혜 실적
	시장지위	EC5. 주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 비율 EC6. 주요 사업장의 현지 구매 정책, 관행 및 비율 EC7. 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차 및 현지 출신 고위관리자 비율
	간접 경제효과	EC8. 공익을 우선한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과 EC9. 간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해 및 설명
환경	원료	EN1. 중량 또는 부피 기준 원료 사용량 EN2. 재생원료 사용 비율
	에너지	EN3. 1차 에너지원별 직접 에너지 소비량 EN4. 1차 에너지원별 간접 에너지 소비량 EN5. 절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량 EN6. 에너지 효율적이거나 재생가능에너지 기반 제품/서비스 공급 노력 및 해당 사업을 통한 에너지 감축량 EN7. 간접에너지 절약 사업 및 성과
	용수	EN8. 공급원별 총 취수량 EN9. 취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원 EN10. 재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율
	생물다양성	EN11. 보호구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역 또는 주변지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기 EN12. 보호구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물 다양성에 미치는 영향 EN13. 보호 또는 복원된 서식지 EN14. 생물다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획 EN15. 사업 영향 지역 내에 서식하고 있는 국제자연보호연맹(IUCN) 지정 멸종 위기종(Red list)과 국가지정 멸종위기 종의 수 및 멸종 위험도
	대기배출물, 폐수 및 폐기물	EN16. 직, 간접 온실가스 총 배출량 EN17. 기타 간접 온실가스 배출량 EN18. 온실가스 감축사업 및 성과 EN19. 오존층 파괴 물질 배출량 EN20. NOx, Sox 및 기타 주요 대기 오염물질 배출량 EN21. 최종 배출지별 총 폐수 배출량 및 수질 EN22. 형태 및 처리방법별 폐기물 배출량 EN23. 중대한 유해물질 유출 건수 및 유출량 EN24. 바젤협약 부속서 I, II, III, VIII에 규정된 폐기물의 운송/반입/반출/처리량 및 해외로 반출된 폐기물의 비율 EN25. 보고 조직의 폐수 배출로 인해 영향을 받는 수역 및 관련 서식지의 명칭, 규모, 보호상태 및 생물다양성 가치

대분류	세부 분류	성과지표	
	제품 및 서비스	EN26. 제품 및 서비스의 환경영향 저감 활동과 성과 EN27. 판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율	
	법규 준수	EN28. 환경 법규 위반으로 부과된 벌금액 및 비금전적 제재 건수	
	운송	EN29. 제품 및 원자재 운송과 임직원 이동의 중대한 환경 영향	
	전체	EN30. 환경보호 지출 및 투자 총액	
사회	노동	고용	LA1. 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황 LA2. 직원 이직 건수 및 비율 (연령층, 성별 및 지역별) LA3. 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)
		노사관계	LA4. 단체교섭 적용 대상 직원 비율 LA5. 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소통보기간(단체협약에 명시 여부 포함)
		직장 보건 및 안전	LA6. 노사 공동 보건 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 LA7. 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해건수(지역별) LA8. 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램 LA9. 노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항
		교육 및 훈련	LA10. 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간 LA11. 지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생 학습 프로그램 LA12. 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율
		다양성 및 평등한 사회	LA13. 이사회 및 직원의 구성현황(성, 연령, 소수계층 등 다양한 지표 기준) LA14. 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율
	인권	투자 및 조달관행	HR1. 인권보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율 HR2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율 HR3. 업무와 관련한 인권정책 및 절차에 대한 직원교육 시수 (교육이수 직원 비율 포함)
		차별금지	HR4. 총 차별건수 및 관련 조치
		결사 및 단체교섭의 자유	HR5. 결사 및 단체교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
		아동노동	HR6. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치
		강제노동	HR7. 강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치
		보안 관행	HR8. 업무와 관련한 인권정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율
		원주민권리	HR9. 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
	사회	지역사회	SO1. 업무활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위, 실효성
		부패	SO2. 부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율

대분류	세부 분류	성과지표
제품 책임	공공정책	SO3. 반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율 SO4. 부패 사건에 대한 조치
		SO5. 공공 정책에 대한 입장, 공공정책 수립 및 로비활동 참여 SO6. 정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액
		SO7. 부당 경쟁 행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 그 결과
		SO8. 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금전적 제재 건수
	고객 건강 및 안전	PR1. 개선을 목적으로 제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율 PR2. 제품 및 서비스의 라이프 사이클 상에서 고객의 건강과 안전 영향 관련 규제 및 자발적 규칙 위반 건수(결과유형별)
	제품 및 서비스 라벨링	PR3. 절차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율 PR4. 제품/서비스 정부 및 라벨링과 관련된 규제 및 자발적 규칙 위반 건수(결과유형별) PR5. 고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동
	마케팅 커뮤니케이션	PR6. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 준수 프로그램 PR7. 광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수
	고객 개인정보 보호	PR8. 고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수
	법규 준수	PR9. 제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 액수

□ G3 가이드라인의 보고 원칙

○ 보고 주제와 지표를 결정하기 위한 원칙

- ① **중요성**: 경제/환경/사회적 영향을 반영하거나 이해관계자의 평가 및 결정에 중요한 영향을 줄 수 있는 주제 및 지표를 반드시 포함
- ② **이해관계자의 참여**: 조직의 활동, 제품/서비스로부터 지대한 영향을 받을 만하고 또한 조직이 성공적으로 전략을 이행하고 목표를 달성하는 능력에 영향을 줄 만한 객체나 개인의 참여
- ③ **지속가능성 배경**: 보고 조직이 현지, 지역 또는 세계적인 범위에서 경제/환경/사회 상태, 개발, 동향 등의 개선 또는 악화에 현재 어떻게 기여하고 있으며, 향후 어떻게 기여할 것인가에 대한 정보 제공

④ 완전성: 보고의 주제, 지표의 범위, 보고서 경계 정의가 보고조직의 경제/환경/사회적 성과를 평가하기에 충분해야 함

○ **보고대상 정보의 질과 절직한 표현을 보증하기 위한 원칙**

- ① 균형: 조직성과의 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 담고 있어야 함
- ② 비교가능성: 시간 경과에 따른 조직의 성과변화 비교 및 다른 조직과의 성과비교가 가능하도록 해야 함
- ③ 정확성: 보고되는 정보가 이해관계자가 조직의 성과를 평가할 수 있을 만큼 정확하고 상세해야 함
- ④ 적시성: 정기적인 일정에 따라 이루어지며, 이해관계자가 제시한 정보를 바탕으로 의사결정을 내릴 수 있도록 적시에 정보 제공
- ⑤ 명확성: 이용자가 쉽게 접근하고 이해할 수 있는 방식으로 정보 제공
- ⑥ 신뢰성: 정보와 프로세스는 면밀한 점검을 거치고, 정보의 질과 중요성을 확립하는 방식으로 수집, 기록, 통합, 분석되고 공개되어야 함

□ **GRI 인권척도개정실무그룹(Working Group on HR Indicators)**

○ **실무그룹 설치 배경**

- 2008년 세계인권선언 60주년을 맞이하여, GRI는 그동안 취약하다고 지적되어 온 SR 지표 가운데 인권지표를 확대, 강화하기로 하고 이를 위한 실무그룹을 설치, 운영
 - ※ 이 실무그룹은 기업, 투자기관, NGO, 노조, 국가인권기구(덴마크, 케냐) 등을 대표하는 15인으로 구성되어 있으며, 우리나라에서는 SK텔레콤이 멤버로 참여하고 있음
- 실무그룹은 총 3회의 실무그룹회의를 갖고 2009. 6.까지 인권지표 개정 방안을 마련하여 GRI에 제출할 예정임

○ **핵심 논점**

- 《기업과 인권 (business & human rights)》 영역에서 첨예한 문제는 ①기업이 국민들의 인권보호에 대한 책임이 있는가? ②어떤 인권이 기업과 관련있는가? 하는 질문임. 실무그룹 논의 역시 인권보호에 있어서 기업의 역할, GRI가이드라인에서 다루어야 할 인권의 범위 등에 대한 4개의 질문을 중심으로 이루어지고 있는 것으로 보임
 - ① 어떤 인권 주제가 보고 조직에 중요한가? (Which human rights are material for the organization?)

- ② 기업이 인권을 존중하지 않음으로 인해 기업의 이관계자가 인권을 향유할 수 있는 능력 및 조직에 미칠 수 있는 위험을 예측, 예방, 관리할 수 있는 조직의 능력 (The ability of an organization to anticipate, prevent and manage risks to stakeholders' ability to enjoy human rights and the risks posed to the organization by not responsibly respecting human rights)
 - 어려운 환경에서 인권을 지지하려는 적극적인 노력과 술선수법 (proactive efforts and initiatives to support human rights in difficult environments)
 - ③ 인권 수호의 질(quality of adherence to human rights)
 - ④ 인권에 대한 영향/성과/결과/외부의 영향 (impact/outcome/results/external effects on human rights)
- 이와 더불어 《정부 및 제3자의 인권침해에 대한 기업의 공모(complicity in human rights violations)》도 주요 이슈로 다루고 있음
- 존 러기 교수(기업인권에 관한 UN사무총장 특별대표): "a company knowingly providing a substantial contribution to human rights abuses"
 - ICJ(International Commission of Jurists): 1)기업 또는 그 종업원의 활동이 심각한 인권침해에 기여했고, 2)기업 또는 그 종업원이 자신의 활동이 인권침해에 기여할 수 있음을 알고 있는지 또는 알 수 있었고, 3)기업 또는 그 종업원이 지리적 근접성 또는 거래나 커넥션의 기간, 빈도, 밀도, 특성을 통해 심각한 인권침해의 피해자나 가해자와 인접했다면 공모한 것으로 간주
 - 인권침해 공모와 관련하여 보고할 내용: 어떤 활동, 관계, 상황이 포함되어야 하는지, 그 선정 기준이 무엇인지가 관건임

노동영역 사회적책임과 노동보고기준¹⁾

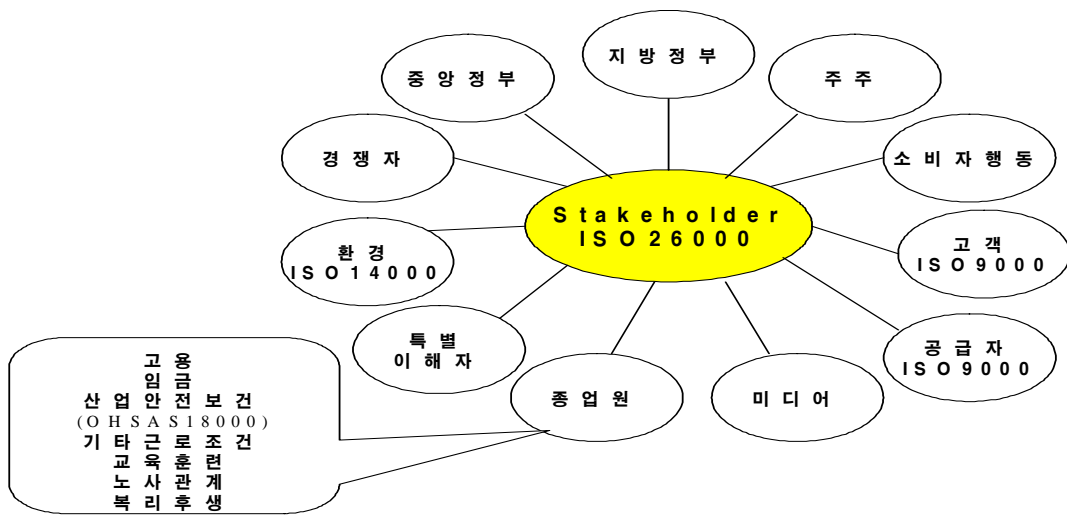
최 정 철 ((주)신화컨설팅 대표, 인하대 겸임교수)

1. 노동영역 사회적책임

1) 내부이해관계자와 외부이해관계자에 대한 사회적 책임

기업의 사회적책임에서 우선 논하여야 할 것은 누구를 대상으로 한 사회적책임인가이며, 대상은 내부이해관계자인 종업원에 대한 사회적책임과 외부이해관계자에 대한 사회적책임으로 구분될 수 있다.

결국 임노동이 본질인 자본주의 사회에서의 기업의 사회적책임 또는 조직의 사회적책임에서 가장 중요한 것은 인간이며 임노동자인 종업원에 대한 사회적 책임이라고 할 수 있다.



〈그림 1〉 기업의 사회적 책임 영역(이해관계자 모델에 의거)

종업원에 관한 사회적 책임을 구분하여 논한다면, 기업 등 조직의 사회적 책임은 고용에서

1) 본 발표문의 노동보고기준 및 제도적근거에 대한 분석은 서울대 노사관계연구소의 노사관계연구 제 10권(1999.11.)에 실린 지표체계 및 분석을 근간으로 하여, 2007년 12월 기준 우리나라 노동관계법에 따라 일부 수정하고 재분석하였음을 밝혀둔다.

시작된다고 할 수 있다. 즉 임노동이 본질인 자본주의 사회에서는 일정한 자본을 소유하지 않은 성인은 고용되어 노동할 수 있게 됨으로써 비로소 인간다울 수 있는 기본조건을 확보한다는 것이다.

두 번째로는 인간이 고용되어 종업원의 자격을 얻고 노동을 제공하였으면 임금을 정기적으로 지급하여야 한다는 사회적책임이 중시될 것이다.

세 번째로는 작업장내에서 안전하고 건강하게 노동할 수 있는 권리가 보장하여야 한다는 사회적책임이 중시될 것이며, 이러한 측면에서 종업원이 외부이해관계자보다 먼저 기업 등 조직의 환경적 책임에 관심을 기울일 수 밖에 없는 것이다.

네 번째로는 노동을 행함에 있어서 낮에 8시간 노동하고 8시간 휴식하고 8시간 잠자리에 는 기본적인 생체리듬에도 불구하고 산업화로 인한 24시간체제의 노동조건을 어떻게 인간답게 유지할 수 있느냐는 또한 단순반복적인 노동속에서 어떻게 노동소외를 극복하느냐는 측면에서의 사회적책임이 존재한다.

다섯 번째로는 노동생활에서 임금외에 필요한 기본적 생활조건의 지원에 해당하는 복리후생의 보장이라는 사회적책임이 존재하는 것이다.

대개 이 정도가 매슬로우 욕구 5단계에서 보더라도 가장 원초적인 생리적욕구와 안전욕구에 해당되는 사회적책임인 것이다. 그 다음으로는 소속과 애정욕구, 존경욕구, 자아실현 욕구에 해당되는 종업원에 대한 사회적책임을 논할 수 있는데, 그것이 교육훈련 및 노사관계 등에 대한 사회적 책임이라고 할 수 있다.

여섯 번째로서 교육훈련에 관한 사회적책임은 분업을 기반으로 하기에 단순반복적인 노동환경 속에서 종업원의 정신적 폐해를 극복하기 위하여 기본적으로 제공되어야 하는 것을 의미하며(애덤스미스의 국부론), 정보사회에서의 지식의 진부화를 극복하기 위하여 필연적으로 제공되어야 할 것이다(피터드러커의 자본주의이후의 사회).

일곱 번째로서 노사관계에 대한 사회적책임은 사적자치영역에서의 자본가와 노동자의 힘의 불균형의 극복이며, 사회적 변동을 방지하기 위한 자본주의 사회의 근간을 유지하기 위한 것이며, 참여적 민주주의라는 사회적 필요요소를 유지시키기 위한 복합적인 사회적책임이라고 할 수 있다. 한편, 종업원에게는 참여를 통한 성숙된 사회를 위한 인간화의 과정이라고 할 수 있다.

따라서 노동영역에서 기업 등 조직의 사회적책임을 논할 경우에는 이 범주내에서 철저한 논구가 이루어져야 할 것이다.

2) 종업원에 대한 사회적책임과 노동조합의 사회적 책임

노동조합은 위에서 논의한 종업원에 대한 사회적책임이 존재함에도 불구하고 자본가와 노동자의 관계에서 사회적 약자이기에 계약당사자로서의 불평등성을 극복하기 위하여 탄

생되었다고 할 수 있다.

노동조합은 당연히 종업원의 사회적책임 전반영역에 대한 중한 사회적책임을 면할 수 없는 것이며, 기업 및 조직의 경영자가 그러한 사회적책임을 다하도록 추구하고 검증하고 확인할 사회적책임을 갖고 있는 것이다.

또한, 노동조합이 환경문제에 관심을 갖게 되는 것은 환경에 문제가 있다면 당해 기업에 근무하는 종업원이 우선적으로 안전과 보건상의 피해를 받게 되기 때문이다.

따라서, 노동조합, 상급노동단체, 양노총, 공무원노조, 전교조 등 제수준의 노동조합관련 조직은 종업원의 이해관계 전반에 걸친 폭넓은 사회적책임을 지킴으로써의 역할을 인식하여야 하며, 이미 노동조합의 결성에서부터 노조간부에게는 종업원에 대한 사회적책임을 유지되도록 하여야 할 책임이 위임되어 있는 것이다.

3) 법적 사회적책임과 재량적 사회적책임

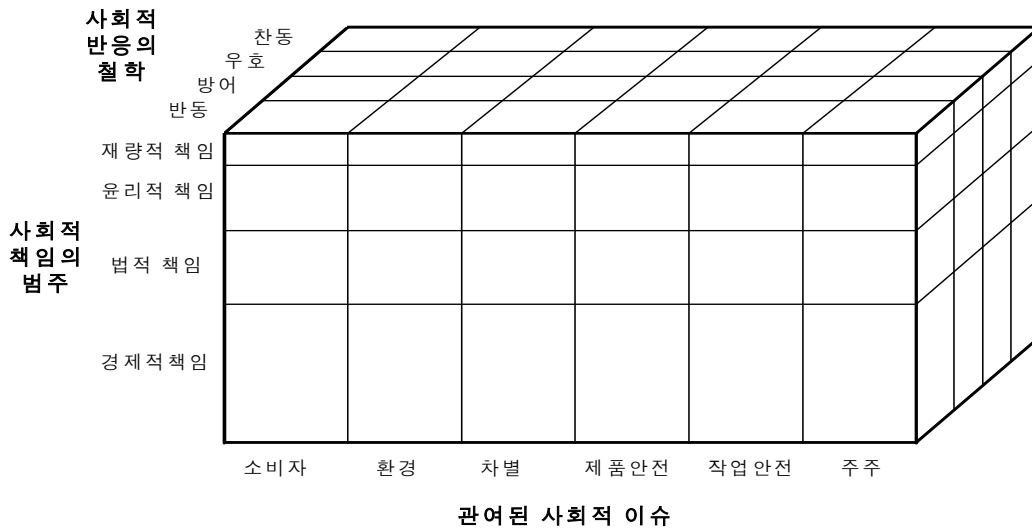
기업의 사회적 책임(CSR₁ : Corporate Social Responsibility) 문제는 미국에서는 1930년대 대공황 시기부터 대두되기 시작하여 1960년대부터는 본격적인 논의가 이루어졌고 1970년대에 공해문제가 불거지면서 더욱더 강조되어 이론적으로 정립되었다고 할 수 있다.

기업의 사회적 책임의 논의와 함께 기업윤리(BE : Business Ethics)의 문제가 1960년대부터 일기 시작하여 1970년대 외국정부에 대한 뇌물공여사건, 기업제품의 안전성 문제를 계기로 본격적인 논의가 이루어졌다.

같은 시기에 기업의 사회적 책임(CSR₁)은 기업의 사회적 반응(CSR₂ ; Corporate Social Responsiveness)에 대한 논의로 이행되었으며(Frederick, 1978), 이러한 논의를 종합하여 기업의 사회적 성과(CSP ; Corporate Social Performance) 모델을 구축하였다(Sethi, 1979; Carroll, 1979).

기업의 사회적성과 모델에서의 사회적 책임의 범주는 경제적책임, 법적책임, 윤리적책임, 재량적책임으로 구분하고 있다. 즉, 기업이 이윤을 창출하여야 한다는 경제적책임은 기본적인 책임이라고 할 수 있으며, 그러한 경영활동에서 지켜져야 할 법적인 책임은 당연히 준수되어야 하는 점이다.

따라서, 기업 등 조직의 사회적책임을 논함에 있어서 당연히 준수하여야 할 범규범을 전제하지 않고서는 성립될 수 없다. 특히 노동영역은 오랜 역사를 거쳐서 축적된 사회적 타협의 산물인 노동법체계를 갖고 있다는 사실이다.



〈그림 2〉 Carroll의 사회적 성과 모델

자료 : A. B. Carrol(1979), "A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, 4(4), p.503.

2. 노동영역 사회적책임의 규범화

노동부문의 기업의 사회적 책임에 대한 규범화는 법적규범화, 노동보고에 의한 규범화, 인증시스템에 의한 규범화로 세 개의 부문으로 구분하여 볼 수 있다.

1) 법적 규범화

노동관계법의 규범으로서 대표적인 것은 국제노동기구(ILO)의 협약이며, 이는 보편성과 수렴성을 띠고 있다. 국제노동기구(ILO)의 협약으로 대표되는 보편적 노동관계규범은 각국의 노동운동의 역사적 현실을 반영하여 각국의 노동관계법에 일정한 변형을 거쳐서 반영되어 있다.

기업이 노동부문에 대하여 사회적 책임을 진다는 것은 이러한 노동관계법을 준수하며, 이를 준수하고 있음을 종업원과 외부 이해관계자에게 공표하는 것에 중점을 두어야 할 것이다.

또한 노동관계법에 대한 부분적인 준수라는 관점보다는 노동관계법 체계의 유기체성을 고려할 때 전반적인 준수를 파악할 수 있도록 하여야 하며, 그 노동관계법이 노사정의 타협의 산물이기는 하나 노동운동의 피와 땀에 의하여 진화되어 왔고 기본적인 인권을 다루고 있다는 점에서 어느 법조문 하나 소홀히 다룰 수 없다는 관점을 가져야 한다.

〈표1〉 국내 기업의 사회적 책임과 관련된 노동관련 법률현황

구분	1950-1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
고용	근로기준법(1953,1961) 직업안정법(1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987) 남녀고용평등법(1987) 국가유공자등에우대지원에 관한법률(1984)	근로기준법(1997) 고용정책기본법(1992/1997/ 1998) 직업안정법(1994/1997/1999) 장애인고용촉진등에관한법 률(1990/1997/1999) 건설근로자의 고용개선에 관한 법률(1996) 고령자고용촉진법(1992/ 1997) 고용보험법(1993/1996/1997/ 1998/1999) 여성발전기본법(1995)	근로기준법(2001/2003/2007) 고용정책기본법(2003/2004/ 2005/2007) 직업안정법(2005/2007) 남녀고용평등법(2001) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법 률(2007) 장애인고용촉진및직업재활 법(2000/2004/2005/2007) 건설근로자의 고용개선에 관한 법률(2002/2007) 청년실업해소법(2004) 고령자고용촉진법(2002/ 2006/2007) 외국인근로자의고용등에관 한법률(2003/2004/2005/ 2007) 기간제및단시간근로자보호 등에관한법률(2006) 금융구조조정으로정리된금 융기관직원의생활안정지원 에관한법률(2004) 사회적기업육성법(2007) 고용보험법(2001/2002/2003/ 2005/2006/2007) 고용보험및사업재해보상보 험의보험료징수등에관한법 률(2003/2004/2005/2006/ 2007)
임금	근로기준법(1953,1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987) 최저임금법(1986)	근로기준법(1997) 최저임금법(1993/1999) 임금채권보장법(1998)	근로기준법(2001/2003/2007) 최저임금법(2000/2005) 근로자퇴직급여보장법(2005) 임금채권보장법(2006)
복리후생		국민복지연금법(1973)	국민연금법(1986/1989) 근로자의주거안정과목돈마 련지원에관한법률(1987)	국민연금법(1995/1997/1998/ 1999) 사내근로복지기금법(1991/ 1995) 중소기업근로자복지진흥법(1993)	국민연금법(2000/2007) 근로자복지기본법(2001/ 2005) 사내근로복지기금법(2001/ 2007)
산업안전 보건	근로기준법(1953,1961) 전염병예방법(1954) 근로보건관리규칙(1961) 근로안전관리규칙(1962) 산업재해보상보험법(196 3)	근로기준법(1974) 산업재해보상보험법(1970/ 1973/1976/1977) 의료법(1973)	근로기준법(1980/1987) 산업안전보건법(1981) 진폐의예방과진폐근로자의 보호등에관한법률(1984) 한국산업안전공단법(1987) 산업재해보상보험법(1981) 공중위생법(1986)	근로기준법(1997) 산업안전보건법(1990/1995/ 1996/1997/1999) 진폐의예방과진폐근로자의 보호등에 관한 법률(1997/ 1999) 산업재해보상보험법(1994/ 1997/1998/1999) 의료보험법(1994) 국민건강보험법(1999)	근로기준법(2001/2003/2007) 산업안전보건법(2000/2002/ 2005/2006/2007) 진폐의예방과진폐근로자의 보호등에 관한 법률(2007) 산업재해보상보험법(2003/ 2004/2007) 국민건강법(2000/2002/2003/ 2004/2005/2006)
기타근로 조건	근로기준법(1953,1961)	근로기준법(1974)	근로기준법(1980/1987)	근로기준법(1997) 파견근로자보호등에관한법 률(1998)	근로기준법(2001/2003/2007) 파견근로자보호등에관한법 률(2006)

구분	1950-1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
교육훈련	근로기준법(1963,1961) 직업훈련법(1967)	근로기준법(1974) 직업훈련기본법(1976) 국가기술자격법(1973) 직업훈련에관한특별조치 법(1974)	근로기준법(1980/1987) 직업훈련기본법(1981) 한국산업인력관리공단법 (1981) 사회교육법(1982) 중 산업체의 근로청소년의 교육을 위한 특별학급 등의 설치기준령 기능장려법(1989)	근로기준법(1997) 자격기본법(1997) 국가기술자격법(1997/1999) 직업훈련기본법(1993) 근로자직업훈련촉진법(1997) 한국직업능력개발원법 (1996) 기능대학법(1997) 기능장려법(1991/1997) 산업교육진흥법(1995)	근로기준법(2001/2003/2007) 자격기본법(2007) 국가기술자격법(2004/2005/ 2007) 근로자직업훈련촉진법(2001) 근로자직업능력개발법(2004/ 2006/2007) 직능인경제활동지원에관한 법률(2004) 기능대학법(2004/2005) 기능장려법(2001/2005) 산업교육진흥및산학협력촉 진에관한법률(2003/2007)
노사관계	노동조합법(1953/1963) 노동쟁의조정법 (1953/1963) 노동위원회법(1953/1963)	노동조합법(1973) 노동쟁의조정법(1973)	노동조합법(1980/1987) 노동쟁의조정법(1980/1987) 노사협의회법(1980)	노동조합 및 노동관계조정 법(1997) 근로자의참여및협력에관한 법률(1997) 노동위원회법(1997) 교원의노동조합설립및운영 에관한법률(1999) 한국노동교육원법(1999)	노동조합 및 노동관계조정 법(2006) 근로자의참여및협력에관한 법률(2007) 노동위원회법(2007) 공무원의노동조합설립및운 영에관한법률(2005) 교원의노동조합설립및운영 에관한법률(2006)

2) 노동보고에 의한 규범화

노동보고에 의한 규범화는 임의적일 수도 있고, 법으로 강제할 수 있다. 임의수준에서의 강제가 GRI의 지속가능성보고서라고 한다면, 법으로 강제하는 것은 프랑스의 Bilan Social이다. 한편, 2007년에 들어서면서 양노총이 단체협약에 의하여 노동보고를 요구함으로써, 단체협약에 의한 강제화라는 영역이 한국사회에 존재하기 시작하였다.

GRI의 지속가능성보고서는 임의수준에서의 강제라는 특성상 상업화로 흐를 수 있는 유연성을 갖고 있고, 2006년의 3차개정판에서 외부의 제3자에 의한 보고서 검증을 제시함으로써 상업성이 개입될 수 있는 여지를 넓히고 있다.

노동보고기준을 평가하는 것은 위의 법적 규범을 포괄적이며 체계적이며 구체적으로 반영하는 보고지표를 개발하고 있는가이며, 이 보고지표가 노사간에 공유할 만한 가치가 있는 정보이며 타기업과 비교하려는 정보를 반영하고 있느냐는 것이다.

〈표 2〉 사회보고와 인증시스템의 성과영역 비교

구분	도입시기	경제적 성과	환경적 성과	사회적성과				
				노동	인권	사회	제조물 책임	
보고서	Bilan Social (프랑스 사회보고서)	1977년 입법 1979년 시행			◎	◎		
	환경보고서	1990년대		◎				
	환경 산업안전보건 보고서	1990년대		◎	○			
	사회책임보고서	1990년대					◎	
	Bilan Environmental (프랑스 환경보고서)	2001년 시행		◎				
	지속가능성보고서	2000/2002	○	◎	○	◎	◎	◎
인증시스템	ISO9001	1987/2000						◎
	ISO14000	1996/2004		◎				
	SA8000	1997			○	◎		
	OHSAS18001	1999			○			
	AA1000	1999	○	○	○	○	○	○
	ISO26000	2009		◎	○	◎	◎	◎

GRI의 지속가능성보고서의 보고기준은 포괄적이고 체계적이거나 구체성면에서는 약하다는 단점을 갖고 있고, 프랑스의 Bilan Social은 1977년에 제정되고 1979년에 시행되긴 했지만 매우 포괄적이며 체계적이며 구체적이라는 장점을 갖고 있다. 즉, GRI의 지속가능성보고서의 보고기준은 G1(2000)에서 G2(2002)로 진화하였고, G2(2002)에서 G3(2006)으로 진화하였지만 아직도 국제노동기구(ILO)의 협약과 각국의 노동관계법을 반영하기에는 한계를 갖고 있으며 좀 더 완성된 형태의 진화를 위해서는 G4보다는 G5에서 기대할 수 있지 않은가 전망해 본다.

3) 인증시스템에 의한 규범화

인증시스템에 의한 규범화는 임의를 내세우고 있지만 그 내면에는 강제성을 담고 있으며, 상업성도 담고 있다. 즉, 외부의 심사관이 참여하여 인증을 해주어야 하므로 기업이 외부에 비용을 지불할 수밖에 없다.

상업적으로 규범화된 인증시스템으로는 노동경영인증시스템(SA8000)을 들 수 있으며, 제정중인 것으로는 사회책임경영인증시스템(ISO26000)을 들 수 있다.

그런데 그 내용을 살펴보면 국제노동기구(ILO)의 협약과 각국의 노동관계법의 수준에서 바라보면 구체성이 부족하다는 한계를 갖고 있다.

4) 노동보고의 규범화와 인증시스템을 통합화한 포괄적 규범화

한편, 노동보고의 규범화와 인증시스템의 규범화를 통합하여 포괄적으로 가이드라인을 제시하는 Global Compact와 ETI의 Base Code가 있다고 할 수 있다.

그러나 내용면에서 매우 포괄적인 제시라는 측면에서 국제노동기구(ILO)의 협약과 매우 구체적인 수준을 담고 있는 각국의 노동관계법의 수준에서 바라보면 매우 미흡한 점이 있다.

5) 노동영역 사회적책임의 바람직한 규범화 방향 : 노동보고서 발간

결론적으로 표현하면 이미 상당히 진화된 국제노동기구(ILO)의 협약과 각국의 노동관계법 수준에 부합하는 노동보고(GRI의 지속가능성보고와 프랑스 Bilan Social의 융합)와 노동경영인증시스템(ISO26000과 프랑스 Bilan Social의 융합)이어야 하며, 원시적이며 덜 성숙된 수준의 노동보고와 노동경영인증시스템에 의하여 과거로의 회귀가 강요되거나 퇴보를 가져와서는 안 될 것이다. 이러한 관점이 노동조합과 노동운동 진영이 우후죽순 받아하고 있는 기업의 노동부문 사회적 책임에 대하여 최소한으로 견지하여야 할 기본관점이다.

부연하면, 가장 최근의 규범이 가장 선진적인 규범은 아니라는 것이다. 특히 글로벌 규범(GRI의 지속가능성보고서와 ISO26000)은 선진국과 후진국의 타협의 산물이기에 한국사회가 1970년대 이후 30여년간 이룩한 노동영역의 사회적책임에 훨씬 못미친다는 사실을 직시하여야 하며, 스스로 축소하거나 위축되어서는 안 된다는 것이다.

대한민국의 노동기준이 선진국에 비추어서 매우 뒤떨어진다는 사고를 가지고 글로벌 규범화를 두려워하는 것은 4천8백만명의 인구로서 1인당국민소득 2만달러이며 GDP 8천억달러를 넘는 세계경제규모 제12위의 강중국에 속하는 국가임에도 불구하고, 1970년대의 약소국적 사고에서 아직 벗어나지 못하고 있는 것이다. 오히려 지난 30년간의 대한민국의 사회전반의 민주화라는 결과를 가지고 글로벌 사회에서 적극적으로 대처하고 선도할 필요가 있는 것이다.

〈표 3〉 강대국, 강중국, 강소국의 인구, GDP, 1인당 GNI 비교

(단위 : 백만명, 백만달러, 달러)

순위	강대국 모델(7천만명이상)				강중국 모델(3천만명~7천만명 미만)				강소국 모델(3천만명 미만)			
	국가	인구	GDP	1인당 GNI	국가	인구	GDP	1인당 GNI	국가	인구	GDP	1인당 GNI
6만불이상									룩셈부르크	0.5	365	65.630
5만불이상									노르웨이	4.6	2,957	59.590
									스위스	7.4	3,676	54.930
4만불이상									덴마크	5.4	2,596	47.390
	미 국	291.4	124,872	43,740					아이슬란드	0.3	158	46.320
									스웨덴	9.0	3,588	41.060
3만불이상					영 국	59.7	21,988	37,600	아일랜드	4.1	2,008	40.150
									핀란드	5.1	1,961	37.460
	일 본	127.7	45,588	38,980					오스트리아	8.7	3,053	36.980
									네덜란드	16.0	6,299	36.620
	독 일	82.5	27,953	34,580	프랑스	59.8	21,269	34,820	벨기에	10.5	3,717	35.700
2만불이상					캐나다	31.6	11,293	32,600	호주	20.1	7,085	32.220
					이탈리아	58.0	17,627	30,010				
					스페인	42.7	11,248	25,360	홍콩	6.9	1,777	27.670
1만불이상									싱가포르	3.3	1,168	27.490
	통일한국	70.0	8,095		대한민국	48.0	7,875	16,291	뉴질랜드	4.1	1,085	25.960
1만불미만	멕시코	106.2	7,684	7,310								
	러시아	144.5	7,633	4,460								
5천불미만	브라질	176.9	7,961	3,460								
	중 국	1,292.3	22,341	1,740								
1천불미만	인 도	1,066.4	8,003	720					북한	22.0	220	900

주) 한국과 대만은 통계청 자료, 북한은 추정자료, 나머지는 World Bank 자료

따라서 기업의 노동부문 사회적책임을 논함에 있어서 양노총 및 공무원노조, 전국교직원 노조가 단체협약에서 이루어야 할 진화 및 진보는 포괄적이고 체계적이고 구체적인 노동보고서를 발간하는 것이며, 사용자측에서 작성한 노동보고서를 검토하여 노동조합(또는 노사협의회)의 확인을 거쳐서 세상에 내놓는 작업이어야 할 것이다.

이 노동보고서의 발간은 종업원인 인사담당자의 업무효율성 증대(노동통계의 통합 효과), 노동자의 노동관련 정보 공유, 기업간 노동정보 비교비용의 절감과 효과적인 비교 실현, 그리고 사회책임투자의 활성화로 이어질 것이다.

그리고 노동보고서의 발간을 통하여 축적된 경험을 글로벌사회에 내놓고 글로벌사회가 지향해야 할 인간화 방향을 함께 가꿀 필요가 있는 것이다.

3. 선진 노동보고지표 : 프랑스의 Bilan Social

1) Bilan Social의 의의

가. 전세계에서 최초로 법제화된 사회보고제도

프랑스는 기업의 사회적 성과와 관련하여 전 세계에서 유일하게 법제화하고 있는 국가이다.

1960년대 이후부터 전개된 사회지표운동(social indicators movements)²⁾에 의하여 각국에서는 국가수준에서는 사회지표체계를 확립하여 사회보고를 실시하고 있으며, 기업수준에서도 사회지표체계의 확립 및 보고제도를 법제화하는 노력을 1970년대에 전개하였다.

그러나, 프랑스만이 1977년에 법제화에 성공하여 1979년부터 기업이 스스로 보고하는 사회보고(social reporting)를 실시하고 있으며, 이를 토대로 기업의 사회적 성과를 비교평가하고 있다.

기업의 재무적 성과에 대한 평가, 보고기준, 감사기준 및 이를 강제하는 강제법규와 자율적인 내부규정은 예외 없이 법제화되어 있음을 비추어 볼 때, 기업의 사회적 성과에 대해서도 법제화가 요구된다고 할 수 있으며, 법제화되어야만 실질적이고 효과적으로 기업의 사회적 성과에 대하여 평가할 수 있다.

나. 내부적 사회적성과에 대한 사회보고제도

기업의 사회적 성과 평가에 대상 범위는 크게 내부적 사회적 성과와 외부적 사회적 성과로 구분할 수 있으며, 기업의 내부적 사회적 성과와 기업의 외부적 사회적 성과를 포괄하는 사례가 있다. 즉 기업의 이해관계자(stakeholder) 전체를 범위로 하여 기업의 사회적 성과를 평가하고 보고하는 것으로 미국, 캐나다, 독일, 일본 등이 이에 해당하며, 우리나라 경제정의연구소의 경제정의지수(KEJI INDEX)도 이에 해당한다.

그러나, 프랑스의 Bilan Social은 기업의 사회적 성과 평가영역 중에서 기업의 내부적 사회적 성과 영역인 종업원에 한정하여 평가하는 사례이며, 프랑스에서도 고객, 납품업자, 환경, 공권력, 지방자치단체, 사회단체 등의 기업의 외부적 사회적 성과도 포함시켜야 한다는 논의는 있으며,³⁾ 2001년에 환경보고서를 추가로 법제화하였다.

한편, 품질경영인증시스템(ISO9000), 환경경영인증시스템(ISO14000), 산업안전보건경영인증시스템(OHSAS18000), 노동경영인증시스템(SA8000)은 기업의 사회적책임 영역 중에

2) 바우어(R.A.Bauer)가 1966년에 『사회지표(Social Indicators)』를 출간. 둔칸(Duncan)에 의해서 1969년에 처음으로 『사회지표운동』이라는 명칭이 사용.

3) J. Igalens et J.-M. Peretti, *Le Bilan Social De L'Entreprise*, Presses Universitaires De France, 1997, pp.108-109

서 일부만을 인증시스템으로 제정한 사례이다. 그리고 2009년에 도입하는 사회책임경영인증시스템(ISO26000)은 내·외부영역 모두를 포함하려는 시도이다.

다. 기업 스스로 보고하는 사회보고제도

기업의 사회적 성과를 보고하고 평가하는 주체 및 평가방법을 기준으로 보면, 프랑스의 Bilan Social은 기업 스스로 기업의 사회적 성과를 평가하고 보고하는 사례이며, 사회보고서를 내기 전에 제3자가 기업에 참여하여 사회감사(social auditing)를 실시하게 하고 있다.

이러한 관점에서 보면, 품질경영인증시스템(ISO9000), 환경경영인증시스템(ISO14000), 산업안전보건경영인증시스템(OHSAS18000), 노동경영인증시스템(SA8000) 및 사회책임경영인증시스템(ISO26000)은 제3의 기관이 기업에 참여하여 감사를 실시하는 점에서는 동일하다고 할 수 있으나, 공개적인 사회보고제도를 갖고 있지 않다는 점에서는 차이가 있다.

2) Bilan Social의 지표체계

프랑스 Bilan Social의 지표는 ① 고용 ② 임금 ③ 산업안전보건 ④ 기타근로조건 ⑤ 교육 훈련 ⑥ 노사관계 ⑦ 기타기업 관련조건으로 구분되어 있다.

지표의 수는 Bilan Social이 작성되는 수준과 규모에 따라 차이가 있다. 공업-농업 분야를 예로 들면, <표4>에서 보는 바와 같이 80개에서 171개까지 차이가 날 수 있다.⁴⁾

한편, Bilan Social은 기업에게 제공된 정보지표를 보완할 수 있도록 융통성을 부여함으로써 점진적으로 내실화를 기하여 왔다. 1979년부터 기업 스스로 또는 기업위원회의 회의 중 제시된 요구에 의해 제공된 지표들을 보다 더 분명하게 만드는 정보들이 보충되었다. 이처럼 현재 사용되는 Bilan Social 지표들은 거의 30년 동안 기업의 인적자원관리에 관한 법과 정책, 그리고 실행에 영향을 끼친 변화와 혁신을 반영하고 있다.

4) J. Igalens et J.-M. Peretti, *Le Bilan Social De L'Entreprise*, PUF, 1997, pp.17-28 및 Crédit Commercial De France의 Bilan Social(1995)과 France Telecom의 Bilan Social(1993).

〈표 4〉 Bilan Social의 작성수준과 규모에 따른 지표의 수

규모	기업		사업장		
	300	2000	300	750	2000
항목	Bilan Social에 실려야 하는 지표들의 수				
고용	18	19	34	35	36
임금	9	9	6	7	8
산업안전보건	6	6	20	20	20
기타 근로조건	5	5	20	21	22
교육훈련	4	4	9	9	9
노사관계	4	4	12	12	12
기타 기업관련조건	4	4	2	2	2
소계	50	51	103	106	109
	Bilan Social에 실려야하는 보조지표들의 수				
전체 항목	30	30	62	62	62
	지표와 보조 지표들의 총합				
총계	80	81	165	168	171

자료 : J. Igalens et J.-M. Peretti, Le Bilan Social De L'Entreprise, Presses Universitaires De France, 1997, p.27

4. 대한민국 노동보고기준(안) 검토 및 향후 방향

1) 대한민국 노동보고기준(안) 도출

필자는 프랑스 Bilan Social에 준하는 한국적 노동보고기준의 정립의 필요성을 느끼고 1998년 박사학위논문에서 이를 제시하였으며, 1999년 서울대학교 노사관계연구에 “한국식 사회보고제도의 정립방안 - 사회적 대차대조표(Bilan Social)를 중심으로”라는 제목으로 발표하였으며, 본 논문에서는 10년간의 노동관계법 개정을 반영하여 2007년 기준으로 약간의 수정을 가하였다.

우선 프랑스 Bilan Social을 토대로 한국기업의 인사관리에 대한 실무경험과 경영자문 경험 등을 접목하여 한국적 노동보고기준을 정립하였다.

〈표 5〉 대한민국 노동보고기준(안)

항목	대한민국 노동보고기준(안)	비율(%)
고용	45	25.4
임금	23	13.0
복리후생	15	8.5
산업안전보건	46	26.0
기타작업조건	13	7.3
교육훈련	10	5.7
노사관계	25	14.1
계	177	100.0

〈표 6〉 대한민국 노동보고기준(안)과 프랑스 Bilan Social 비교

구분	고용	임금	복리후생	산업안전 보건	기타작업 조건	교육훈련	노사관계	계
사회보고 지표	45	23	15	46	13	10	25	177
Bilan Social	39	11	3	33	11	7	11	115
BS외 추가지표	6	12	12	13	2	3	14	62
추가율(%)	13.3	52.2	80.0	28.3	15.4	30.0	56.0	35.0

1999년 발표이후에도 한국기업의 인사관리 경영자문과정에서 이러한 지표의 타당성을 검증해 볼 수 있는 기회가 있었으며, 노동보고의 사례 작성도 시도하였다.

2) 대한민국 노동보고기준(안) 타당성 검증 : 활용현황 평가

도출된 한국적 노동보고기준(안)의 타당성 검증을 위하여, 한국의 노동통계 및 사회지표를 수집하여 한국적 노동보고기준의 각 지표에 부합하는 지표가 존재하는지 비교검토하여 타당성을 검증하였고, 한국적 노동보고기준의 각 지표에 해당하는 법적·제도적 근거를 수집하여 보고의 필요성을 정리하였다.

도출된 한국적 노동보고기준(안)과 한국의 노동통계조사, 노동통계연감 및 사회지표를 비교하면, 177개 지표 중에서 55.9%에 해당하는 99개의 지표가 노동통계조사, 노동통계연감 및 사회지표와 동일하거나 유사한 지표가 있다는 점을 확인할 수 있다(상세한 사항은 [별표 4] 참조). 즉 임금과 복리후생부분에서 동일하거나 유사한 지표가 제일 많은 편이며, 노사관계부분이 동일하거나 유사한 지표가 가장 적은 것으로 나타났다(<표7> 참조).

〈표 7〉 제안된 사회보고 지표 중 대체가능한 노동통계지표 등

구분	고용	임금	복리후생	산업안전 보건	기타작업 조건	교육훈련	노사관계	계
기본틀	45	23	15	46	13	10	25	177
노동통계등	25	17	14	23	6	6	8	99
활용율(%)	55.6	73.9	93.3	50.0	46.2	60	32.0	55.9

3) 대한민국 노동보고기준(안) 타당성 검증 : 2007년 기준 법적·제도적 근거 평가

한편, 도출된 한국적 노동보고기준(안)와 한국의 법적·제도적 근거를 비교분석한 결과를 정리하면 <표8>과 같으며, 이미 제도적 근거가 상당히 확보되어 있음을 나타내고 있다. 즉, 제도적 근거가 있는 경우는 160개로 177개의 개별지표 중에서 90.4%를 차지하고 있다. 이렇게 높게 제도적 근거가 있는 것으로 나타난 것은 <표1>에서 본바와같이 1997년 이후 노동관계법이 전반적으로 진화되고 보완된 결과라고 할 수 있다.

한편, 제도적 근거는 있으나 지표가 없는 경우가 62개로 35.0%를 차지하고 있다. 반면에 제도적 근거도 없고 지표도 없는 경우가 13개로 7.3%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

따라서, 제도적 근거가 있는데 지표가 없는 62개 지표에 대해서는 지표개발이 시급하다고 할 것이며, 제도적 근거도 없고 지표도 없는 13개 지표의 경우에도 제도적 근거 확보와 지표의 개발을 서두른다면 한국적 노동보고의 제도화는 가능할 것이다.

〈표8〉 제안된 사회보고지표와 노동통계조사 등 지표 및 제도적 근거 비교분석 결과종합

(단위 : 개, %)

세부 항목	세세항목	제안된 지표	활용지표가 있는 경우	관련 제도가 있는 경우	관련 제도가 있고, 지표가 없는 경우	활용지표와 관련 제도가 모두 없는 경우
1. 고용	11. 인원	9	8	9	1	
	12. 외부 근로자	5	2	5	3	
	13. 당해 채용인원	5	5	5		
	14. 당해 이직인원	9	8	8	1	
	15. 당해 승진과 전환배치	4		4	4	
	16. 당해 휴업	2		2	2	
	17. 장애인용	2	1	1		
	18. 결근율	9	1	9	8	
	소계		45	25	43	19
백분율		100.0%	55.6%	95.6%	42.2%	
2. 임금	21. 임금총액	9	9	9		
	22. 임금계층	2	2	2		
	23. 임금계산방식	3				3
	24. 제수당	3	3	2		
	25. 외부근로자지급총액	1		1	1	
	26. 퇴직금	5	3	5	2	
	소계		23	17	19	3
백분율		100.0%	73.9%	82.6%	13.0%	13.0%
3. 복리후생	31. 복리후생비총액	2	1	2	1	
	32. 현물지급총액	2	2			
	33. 법정복리비	7	7	7		
	34. 법정외복리비	3	3	3		
	35. 보육시설설치 및 운영	1	1	1		
	소계		15	14	13	1
백분율		100.0%	93.3%	86.7%	6.7%	
4. 산업안전보건	41. 안전사고	8	6	7	1	1
	42. 원인별 사고분류	6		6	6	
	43. 특성별 사고분류	7	7	7		
	44. 안전관리비용	3	2	3	1	
	45. 작업환경	9	2	9	7	
	46. 건강진단 및 보건관리	8	6	8	2	
	47. 산업보건역	4		4	4	
	48. 산업안전보건위원회	1		1	1	
	소계		46	23	45	22
백분율		100.0%	50.0%	97.8%	47.8%	2.2%
5. 기타 작업조건	51. 근로시간	9	5	9	3	
	52. 근로조직과 내용	3	1	1		2
	53. 근로조직의 변형	1		1	1	
	소계		13	6	11	4
백분율		100.0%	46.2%	84.6%	30.8%	15.4%
6. 교육훈련	61. 교육훈련비총액	4	4	4		
	62. 교육훈련인원과 시간	5	2	5	2	
	63. 실습	1		1	1	
	소계		10	6	10	3
백분율		100.0%	60.0%	100.0%	30.0%	
7. 노사관계	71. 노동조합	8	5	8	3	
	72. 노사협의회	5	1	5	4	
	73. 정보와커뮤니케이션	5		1	1	4
	74. 정당한 절차	7	2	4	2	3
	소계		25	8	18	10
백분율		100.0%	32.0%	72.0%	40.0%	29.6%
합계		177	99	160	62	13
백분율		100.0%	55.9%	90.4%	35.0%	7.3%

4) 대한민국 노동보고기준(안)과 GRI의 지속가능성보고지표 비교 결과

도출된 한국적 노동보고기준(안)과 사회(노동)보고기준으로서 대표적인 글로벌 기준인 GRI의 지속가능성보고서(<별표5> 참조)도 비교해 보면 <별표6>과 같다. 이러한 비교는 프랑스의 Bilan Social과 비교하여도 마찬가지 결과인 것이다.

즉, 앞에서 언급한 바와같이 글로벌사회에서는 가장 최근의 기준이 가장 선진적인 기준이 아니라는 것이다. 결국 선진국과 후진국의 타협의 산물이기에 가장 중요한 영역만을 발췌하여 최소한 기준으로 요구하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

2006년의 G3수준 지속가능성보고기준이 1977년의 프랑스 Bilan Social수준의 지표체계를 확보함으로써, 재무보고서가 수백년 걸쳐서 획득한 계량적 수준에 이르려면 아마도 G4를 거쳐서 G5에 이르러서야 겨우 가능할 것이라고 전망해 본다.

한편, 2009년도 제정될 ISO26000의 <별표7> 기준을 제안된 한국적 노동보고기준(안)과 비교한 결과를 제시하지 않았지만, 역시 구체성이 미흡함을 확인할 수 있다.

5) 한국적 노동보고기준 정립 및 노동영역 사회적책임 제고 방향

따라서, 한국적인 노동기준을 정립하고 한국적 노동보고서 작성을 추진함으로써 노동분야의 기업 및 조직의 사회적책임을 제고하기 위해서는 한국사회가 현재까지 정립한 법적·제도적 틀을 기반으로 하여야 할 것이다.

이를 위해서는 종업원에 대한 기업 및 조직의 사회적책임을 담보할 사회적책임을 있는 노동조합이 적극적 역할을 하여야 하며, 노동분야에 관심있는 시민사회의 적극적인 역할이 기대되는 것이다.

한편, 글로벌사회의 기업 및 조직의 사회적책임에 대한 대응은 한국사회의 수준을 깊이 인식 평가하고 이를 기반으로 한 성숙한 대응이어야 하며, 이미 발전된 수준을 갖추고 있음에도 불구하고 ISO26000수준으로의 퇴보와 위축된 대응은 결코 바람직하지 않으며, 이러한 대응은 한국사회와 글로벌사회 모두를 위해서도 바람직하지 않은 것이다.

별표 1. 프랑스의 Bilan Social지표(공업 및 농업분야 사업장)
(1977년12월8일 시행규칙 추가조항 B)

항목	지표	비고
1. 고용	11 인원 111 12월 31일 기준 전체 인원 112 상시 인원 113 12월 31일 기준 확정기간 근로계약자격을 근로자수 114 당해 월평균 인원 115 12월 31일 전체 인원의 성별 분류 116 12월 31일 전체 인원의 연령별 분류 117 12월 31일 전체 인원의 근속년수별 분류 118 12월 31일 전체 인원의 국적별 분류 프랑스인..... 외국인..... 119 12월 31일 전체 인원의 세분된 자격 구조별 분류	
	12 외부 근로자 121 실습생수 (에꼴, 대학) 122 파견 근로자의 월평균 수 123 파견 근로 계약의 평균 기간	노동법전 L.124-1
	13 당해 채용 131 불확정기간으로 계약된 채용자 수 132 확정기간으로 계약된 채용자 수 133 계절 근로자 채용자 수 134(*) 25세 미만 채용자 수	
	14 이직 141 이직 전체 142 사직 수 143 경제적 이유로 인한 해고 수 : 정년퇴직과 조기 퇴직 포함 144 기타 사유로 인한 해고 수 145 확정기간 계약 만료 146 수습기간 중의 이직 147 다른 사업장으로의 이동 148 정년퇴직과 조기퇴직 149 사망	
	15 휴업 151 당해 부분휴업에 처한 근로자 수 152 당해 부분휴업에 해당하는 전체 시간 보상된 시간..... 보상되지 않은 시간.....	
	16 장애인 161 당해 3월 31일 기준 장애인 수 162 당해 3월 31일 기준 사업장에서 일어난 근무시 사고에 의한 장애인 수	노동법전 R. 323-51
	17 결근율 171 결근일 수 이론적 근무일 수 172 질병에 의한 결근일 수 173(**) 결근기간별 질병 분류 174 근무시와 출퇴근시 사고로 인한 결근일 수 175 임신, 출산으로 인한 결근일수 176 허용되는 휴가로 인한 결근일수 (가족사, 여자 근로자들을 위한 특별 휴가.....) 177 기타 원인으로 인한 결근일수	

항목	지표	비고
2. 임금	21 임금총액 지표 211과 212 또는 지표 211'을'과 212'을' 중 선택 그러나 근로자 2천명이상의 사업장에서는 211을과 212을을 사용 211 <u>연간임금총액</u> <u>월평균인원</u> (지표 119에 따라 직급별로 남녀를 구분) 212 12월의 평균임금(상시인원), 월단위가 아닌 정기 수당은 제외 -기준 40시간 (지표 119에 따라 직급별로 남녀를 구분) 211'을' <u>월평균임금</u> (지표 119에 따라 직급별로 남녀를 구분) 212'을' <u>임금신고서를</u> 기준하여 월단위가 아닌 정기수당 비율 (지표 119에 따라 직급별로 남녀를 구분) 213(*) 임금표	
	22 임금 계층 지표 221과 221을 중 선택 221 가장 높은 임금을 받는 근로자 10%의 임금평균과 가장 낮은 임금을 받는 근로자 10%의 임금평균의 차 221'을' 엔지니어와 간부(고급 간부와 경영자 또는 그와 상응하는 자 포함)의 임금평균과 생산직근로자(또는 그와 상응하는 자)의 임금평균의 차	
	23 임금계산 방식 231 임금이 전체적으로 혹은 부분적으로 성과에 따라 지급되는 생산직 근로자의 비율 232 정해진 근무시간에 따라 매월 지급되는 생산직근로자의 비율	
	24 제수당 241(**) 사업장에서의 사회적 혜택 : 각 항에 대해 보장수준명시 질병으로 인한 보험 무료기간..... 질병 보상..... 휴일 보상..... 해고예고와 보상..... 사직예고..... 근속수당..... 임신, 출산 휴가..... 유급휴가..... 군복무..... 가족 관련 행사를 위한 휴가..... 정년퇴직수당..... 기타..... 242 인력 공급의 댓가로 외부기업에게 지급하는 금액 파견근로자 공급 기업..... 기타 기업.....	
3. 산업안전보건	31. 근무와 출장시 사고 311. 근무시 사고 빈도율 사고 수 근무한 시간 수..... $\frac{\text{사고수}}{\text{근무한 시간수}} \times 10^6$ 312. 근무시 사고 심각도 근무하지 못한 일수..... 근무한 시간수..... $\frac{\text{근무하지 못한 일수} \times 10^3}{\text{근무한 시간수}}$ 313. 당해 사업장에서 확인된 상시 무능력자(부분적 그리고 전반적)의 수 314. 치명적인 사고수 근무시..... 출장시..... 315. 근무 중단을 일으킨 출퇴근 사고수 316. 사업장의 파견근로자 또는 서비스공급직근로자가 희생된 사고수 317. 사회보호분담금의 비율과 금액 (근무시 사고)	

항목	지표	비고
3. 산업안전보건	32. 구체적인 요인별 사고 분류 321. 심각한 위험 요인에 의한 사고 수(법률 32-40) 322. 낙하와 관련된 사고 수(법률 02) 323. 기계로 야기된 사고 수(위에 언급된 위험과 관련된 사고 제외)(법률 09-30) 324. 교통-운반-저장 관련 사고 수(법률 01,03,04와 06,07,08) 325. 움직이는 물건, 물체, 미립자에 의한 사고 수(법률 05) 326. 기타 경우	
	33. 직업병 331. 당해 사회보호제도에 신고된 직업병의 수와 명칭 332. 직업병 성격을 띠는 질병에 감염된 근로자 수 333. 근로자에 의해 직업병을 유발할수 있는 작업절차신고건수	노동법전 L.498
	34. 산업안전보건위원회 341. 산업안전보건위원회 회의수	
	35. 안전문제관련 지출 351. 당해 안전과 관련되어 교육된 인원 352. 노동법전 R.231-8을 따라 사업장에 적용된 안전 프로그램의 예산 평가 353. 전년도에 제출된 프로그램 실현율	
4. 기타 근로 조건	41. 근무 시간의 기간과 조정 411. 규정된 주당 평균 근로 시간 412. 보상휴가의 혜택을 받은 근로자 수: 법적 제도에 의해 관례 제도에 의해..... 413. 개별적 근로시간제도의 혜택을 받은 근로자 수 414. 파트타임종사 근로자 수: 20시간에서 30시간 사이 다른 형태의 파트 타임..... 415. 당해 주당 이틀연속의 휴일 혜택을 받은 근로자 수 416. 년평균휴가일 수 (보상휴가 제외) 417. 유급휴일 수	노동법전L.212-4-1 노동법전L.212-4-2
	42. 근로 조직과 내용 421. 조단위로 근무하는 인원 : 고정된 조..... 교대 조..... 422(*) 50세 이상의 연속적 및 반연속적 근로자 423. 1976년 5월 10일 시행령에서 정의된 생산 라인 작업과 같은 반복적인 일에 종사하는 근로자(남녀별 파악)	
	43. 근로의 물리적 조건 431. 작업장에서 85db 이상에 상시 그리고 정기적으로 노출되어 있는 근로자 수 432(**). 작업장별로 소음카드를 작성한다. 433. 1976년 5월 10일 시행령이 정의하는 열에 노출되어 있는 근로자 수 434. 유독제품 채취, 분석, 측정 수	
	44. 근무 조직의 변형 441. 내용 개선을 도모하기 위한 근무 조직의 변형 시도	노동법전 L.437-1
	45. 근무 조건 개선 비용 451. 노동법전 L.437-2에서 정의하는, 사업장에서의 근로조건 개선 프로그램의 예산 평가 452. 지난해 제출된 프로그램 실현율	
	46. 노동의 461. 건강진단 횟수 462. 재검진 횟수 463. 노동의가 작업장에서의 분석과 개입에 할애한 시간 비율	
	47. 부적격 근로자 471. 노동의에 의해 배정받은 직종에 부적격하다고 판정된 근로자 수 472. 비적격으로 재분류된 근로자 수	

항목	지표	비고
5. 교육훈련	51. 평생교육훈련 511. 평생교육훈련에 할애된 금액의 임금총액대비 비율 512. 평생교육훈련에 할애된 금액 513. 피교육훈련자 수 남..... 여.....	
	514. 피교육훈련시간 수 보상..... 무보상..... 515. 피교육훈련 유형에 따른 분류	
	52. 개인교육훈련휴직 521. 유급 개인교육훈련휴직 혜택을 받은 근로자 수 522. 무급 개인교육훈련휴직 혜택을 받은 근로자 수 523. 개인교육훈련휴직이 거절된 근로자 수	
	53. 실습 531. 일년동안 체결된 실습계약 수	
6 노사관계	61. 종업원 대표 611. 선거 참가 (선거인단별) 612. 당해 회의에 사용된 시간의 총량 613. 당해 종업원대표와의 회의 수 614. 당해 기업에서 체결된 협약의 서명일과 목적 615. 생산직근로자 중 개인교육훈련휴직 혜택을 받은 인원 수	노동법전 L. 451-1
	62. 정보와 커뮤니케이션 621. 여러 형태의 종업원과의 회의에 할애된 시간수 622. 응대절차 623. 위로 전달되거나 아래로 전달되는 정보 절차와 수준 624. 개인상담제도	
	63. 절차 631. 일년동안 소송이 아닌 다른 해결책을 모색한 경우의 수 632. 일년동안 기업이 문제가 되어 일어난 소송수 633. 당해 근로감독관의 재촉 횟수	
7 기타 기업관련 조건	71. 사회사업 711. 사업장 지출 712. 사업장위원회로의 불입금	

* 근로자 750명 이상의 사업장들에 적용될 수 있는 지표

** 근로자 2000명 이상의 사업장들에 적용될 수 있는 지표

자료 : J.Igalens et J.-M. Peretti, Le Bilan Social De L'Entreprise, Presses Universitaires De France, 1997, pp.116-121

별표 2. 대한민국 노동보고지표체계

항목	노동보고지표	n-2	n-1	n
1. 고용	11 인원 111 직급별 직군별 전체인원(12월31일) 112 당해 직급별 월평균인원 113 직급별 상용인원(12월31일) 114 직급별 계약직인원(12월31일) 115 성별 직급별 전체인원(12월31일) 116 연령별 직급별·성별 전체인원(12월31일) 117 근속년수별 직급별·성별 전체인원(12월31일) 118 학력별 직급별·성별 전체인원(12월31일) 119 국적별 직급별·성별 전체인원(12월31일) 한국..... 외국인.....			
	12 외부근로자 121 외부근로자 전체인원(12월31일) 122 당해 실습생(1주이상) 월평균인원(공고실습생, 인턴사원 등) 123 당해 외국인연수생 월평균인원 124 당해 파견근로자 월평균인원 125 당해 파견근로자 평균근무기간			
	13 당해 채용인원 131 불확정기간계약된 직급별 성별 채용인원 132 확정기간계약된 직급별 성별 채용인원 133 계절근로자 성별 채용인원 134 25세미만 직급별 성별 채용인원 135 55세이상 직급별 성별 채용인원			
	14 당해 이직인원 141 근속년수별 직급별·성별 전체이직인원 142 직급별 성별 의원퇴직인원 143 직급별 성별 고용계약기간의 만료인원 144 직급별 성별 정년퇴직과 조기퇴직인원 145 직급별 성별 수습기간 중의 이직인원 146 직급별 성별 사업경영상의 해고인원 147 직급별 성별 근로자취체사유 해고인원 148 직급별 성별 다른사업장으로의 전출인원 149 사망인원			
	15 당해 승진과 전환배치 151 직급별 성별 승진 인원 152 직급별 성별 승진자 평균승진년수 153 직급별 성별 전환배치 인원 154 직급별 성별 전환배치자 평균체류 년수			
	16 당해 휴업 161 당해 부분휴업에 처한 근로자 수 162 당해 부분휴업에 해당하는 전체 시간 휴업수당을 받은 시간 휴업수당을 받지 못한 시간			
	17 장애인 171 장애유형별 성별 장애인원(12월31일) 172 산재사고에 의한 성별 장애인원(12월31일)			
	18 결근율 181 직급별 전체 결근일 182 직급별 질병에 의한 결근일 183 직급별 결근기간별 질병 결근일 184 직급별 산재사고로 인한 결근일 185 직급별 임신, 출산으로 인한 결근일 186 직급별 유급휴가로 인한 결근일 187 직급별 병역 및 공무로 인한 결근일 188 직급별 무단결근일 189 직급별 기타원인으로 인한 결근일			

항목	노동보고지표	n-2	n-1	n
2. 임금	21 임금총액 211 직급별·성별 연간임금총액 212 직급별·성별 연간정액급여총액(기본급,동상적수당,기타수당 구분) 213 직급별·성별 연간초과급여총액 214 직급별·성별 연간상여금등 특별급여총액 215 직급별·성별 연간성과배분 특별급여총액 216 직급별·성별 연간 평균임금 217 직급별·성별 월 평균임금 218 연간 평균임금계층별 수령인원 219 매월 임금총액 및 지급인원			
	22 임금계층 221 상위 10%와 하위 10%의 월평균임금 차 (하위 10%의 월평균임금을 100으로함) 222 직급별·성별 인당 연간임금의 지수(최하위 직급을 100으로 함)			
	23 임금계산방식 231 직급별 연봉제 인원 232 생산직 월급제 인원 233 생산직 시급·일급제 인원			
	24 제수당 241 법정수당, 유급휴일수당 및 유급휴가수당 산재보상 해고예고수당 휴업수당 주휴수당 토요일·경주휴무수당 유급휴일수당 연차유급휴가수당 안식년수당 유급산전후휴가수당 군복무 등 공무수당 경조휴가수당 정년퇴직수당 242 초과근로로 인한 보상성격의 수당 연장근로수당 야간근로수당 휴일근로수당 연차유급휴가보상 243 종업원을 위한 기타제수당 특수작업수당 직무수당 근속수당 가족수당 통근수당 휴가비 기타			
	25 외부근로자 지급총액 251 당해 인력공급의 댓가로 외부기업에게 지급한 금액 파견근로자 공급기업 기타 기업			
	26 퇴직금 261 퇴직일시금 지급총액 및 지급인원 262 사외퇴직금 적립금총액 263 당해 연간사외퇴직금 적립금 264 퇴직금 중도정산총액 및 지급인원 265 퇴직연금 보험료총액 및 대상인원			

항목	노동보고지표	n-2	n-1	n
3. 복리후생	31 복리후생비총액 311 연간 복리후생비총액 312 연간 평균복리후생비			
	32 현물지급비용 321 현물지급비용총액 322 자사제품을 지급한 경우의 비용			
	33 법정복리비(근로자부담분제외) 331 법정복리비총액 332 고용보험료 333 국민건강보험료 334 산재보험료 335 연금보험료 336 장애인고용부담금 337 기타법정복리비			
	34 법정외복리비 341 법정외복리비 주거에 관한 비용 의료·보건에 관한 비용 식사에 관한 비용 문화·체육·오락에 관한 비용 보험료 지원금 경조 등의 비용 재형저축 등의 장려금 학비보조의 비용 보육비 지원금 근로자휴양에 관한 비용 종업원지주제도 지원금 기타 법정외 복리비 342 연간사내복지기금 신규 및 추가출연기금 343 사내근로복지기금 출연금 총액			
	35 보육시설설치 및 운영 351 보육시설설치 및 운영			
	4. 산업안전보건	41 안전사고 411 사고자수 412 사고도수율 사고 수 실근로시간수 사고도수율 413 사고강도율 손실근로일수 실근로시간수 사고강도율 414 천인율((재해자수×10 ³)÷실근로자수) 415 외부근로자 사고자수 416 사고근로자에게 지급한 산재보상금 417 사고근로자에게 지급한 회사보상금 418 산재보험요율 및 산재보험료총액		
42 원인별 사고분류 421 심각한 위험요인에 의한 사고 수 422 낙하와 관련된 사고 수 423 기계로 야기된 사고 수(상기 언급된 위험과 관련된 사고제외) 424 교통-운반-저장 관련 사고 수 425 움직이는 물건, 물체, 미립자에 의한 사고 수 426 기타 경우				
43 특성별 사고자분류 431 사고정도별 직급별 사고자수 432 성별 사고자수 433 연령별 사고자수 434 입사근속기간별 사고자 수 435 시간 별 사고자 수 436 요일별 사고자 수 437 월별 사고자 수				

항목	노동보고지표	n-2	n-1	n
4. 산업안전보건	44 안전관리비용 441 당해 안전교육 직급별 인원 442 지난해 제출한 안전개선계획 실현율 443 당해 안전관리비용			
	45 작업환경 451 유해작업에 종사하는 직급별 전체 인원 452 소음작업에 종사하는 직급별 인원 453 고열작업에 종사하는 직급별 인원 454 분진작업에 종사하는 직급별 인원 455 화학물질작업에 종사하는 직급별 인원 456 당해 작업환경측정결과 작업환경개선 지적 건수 457 지난해 제출한 작업환경개선계획 실현율 458 당해 작업환경측정비용 459 당해 작업환경개선비용			
	46 건강진단 및 보건관리 461 채용시 건강진단 근로자 수 462 일반건강진단 직급별 인원 463 특수건강진단 직급별 인원 464 재검진 근로자 직급별 인원 465 질병별 일반병유소견자 수 466 질병별 직업병유소견자 수 467 건강상 이유로 작업전환된 근로자 수 468 당해 건강진단비용			
	47 산업보건(의사인 보건관리자 포함) 471 산업보건(의사)가 사업장에서 분석과 개입에 할애한 시간 472 산업보건(의사)의 상담에 의하여 일반병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수 473 산업보건(의사)의 상담에 의하여 직업병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수 474 산업보건(의사)의 상담에 의하여 작업전환된 근로자 수			
	48 산업안전보건위원회 481 산업안전보건위원회 회의수			
5 기타작업조건	51 근로시간 511 규정된 주당평균 근로시간 512 연간 정상근로시간수 513 연간 초과근로시간수 514 선택적 근로시간제 직급별 인원 515 단시간근로자 직급별·성별 인원 1주당 15시간미만 인원 1주당 15-31시간미만 인원 1주당 31-44시간미만 인원 516 연간 유급휴일 수 517 연간 평균유급휴가일 수 518 일년내내 일주에 이틀연속의 휴일혜택을 받은 직급별 인원 519 연차휴가보상수당을 받은 직급별 인원			
	52 근로조직과 내용 521 조단위로 근무하는 직급별 인원 : 고정된 조 교대 조 522 교대조에 근무하는 50세이상의 직급별 인원 523 생산라인작업과 같은 반복적인 일에 종사하는 직급별 성별 인원			
	53 근로조직의 변형 531 내용개선을 위한 근무조직의 변형시도			

항목	노동보고지표	n-2	n-1	n	
6. 교육훈련	61 교육훈련비총액 611 연간교육훈련비총액 612 교육훈련 과정별 교육훈련비 양성훈련 향상훈련 재훈련 전직훈련 613 교육훈련 형태별 교육훈련비 자체훈련 위탁훈련 공동훈련 614 직업능력개발훈련비용지원금				
	62 교육훈련 인원과 시간 621 교육훈련기간별 직급별·성별 교육훈련 인원 622 6개월이상 장기연수중인 직급별·성별 교육훈련 인원 623 산업체부설학교 및 특별학급에 재학 중인 인원(12월31일) 624 산업체위탁교육 및 기술대학에 재학 중인 인원(12월31일) 625 교육훈련세부형태별 직급별·성별 교육훈련 시간				
	63 실습 631 공고생 현장훈련(2+1) 인원				
	7. 노사관계	71 노동조합 711 직급별 성별 조합원수(12월31일) 712 당해 노동조합과의 회의시간 713 당해 노동조합과의 회의수 714 당해 기업에서 체결된 단체협약의 서명일과 목적 및 내용 715 당해 노동쟁의 발생건수 716 당해 쟁의행위로 인한 근로손실일수 717 당해 부당노동행위 구제신청건수 718 당해 부당노동행위 구제명령건수			
		72 노사협의회 721 근로자위원 입후보자인원 722 노사협의회 구성인원 723 노사협의회 및 위원회와의 회의시간 724 노사협의회 및 위원회와의 회의 수 725 당해 노사협의회에서 의결된 사항의 의결일과 목적 및 내용			
		73 정보와 커뮤니케이션 731 고충처리건수 732 인사상담건수 733 사기조사회수 734 제안건수 735 기타 커뮤니케이션제도 이용건수			
		74 정당한 절차 741 표창유형별 표창자수 742 징계유형별 징계자수 743 해고 이의제기절차 이용건수 744 부당해고를 이유로 한 소송건수 745 기타 근로자가 사용자를 상대로 한 소송건수 746 사용자가 근로자를 상대로 한 소송건수 747 당해 근로감독관에 의한 지도건수			

별표 3. 대한민국 노동통계조사현황

통계명칭	통계종류	조사사항	작성주기	승인일자	간행물명	담당부서
1. 노동력관련 노동통계						
매월노동통계조사	지정조사(표본)	근로자 종류별 성별 근로자수, 노동일수, 실근로시간수, 정액 및 초과급여액, 특별급여총액, 임시 및 일용근로자에 관한 사항	매월	68. 4.18.	매월노동통계조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
사업체노동실태조사	지정조사(전수)	종사원에 관한 사항(종사상지위별 현황), 근로자의 성별, 연령별 현황, 월급여현황	연	68. 4.18.	사업체노동실태조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
노동력유동실태조사	일반조사(표본)	종사원 이동 현황, 입·이직자에 관한 개별적인 사항(성, 혼인상태, 연령, 종사상 지위, 학력, 전공분야, 직종, 기술기능 정도 등)	반기	71.10.14.	노동력유동실태조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
노동력수요동향조사	일반조사(표본)	직종별 기술계근로자 및 기능계근로자의 현원, 부족인원, 감원예정인원, 공인자격증 소지자 및 자격 미소지기능근로자수	연	76. 7.12.	노동력수요동향조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
제조업고용동향전망조사	일반조사(표본)	사업체개요, 판단조사(생산액, 초과근로시간, 전체근로자수, 상용근로자수, 임시계절근로자수, 시간제근로자수), 생산액증감이유, 고용측면의 대처방안, 인력과 부족 상황, 근로자채용계획, 고용조정 실시상황	분기	95. 1.12.	제조업고용동향전망조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
영세사업장근로실태조사	일반조사(표본)	▶ 사업체사항 : 사업체명, 조업일수, 임금인상, 생산품명, 사업체형태, 근로자수, 급여계산기간 ▶ 근로자사항 : 성명, 연령, 학력, 고용형태, 입직경로, 근속년수, 실근로시간, 임금산정기준, 월급여액, 특별급여액	연	94.10.24.	영세사업장근로실태조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관
신규인력채용동태 및전망조사	일반조사(표본)	전국 100인이상 사업체의 직급별 채용계획 및 실적, 신규직원 채용선발 기준	연	79. 7.24.	신규인력채용동태 및 전망조사	한국경총 조사부 경제조사과
중소기업조업상황조사	일반보고	정상조업, 조업단축, 휴·폐업현황 및 조업단축·휴·폐업의 사유	월	82. 8. 6.	중소기업동향	중소기업중앙회경제조사부통계과
중소제조업기술개발및인력실태조사	일반조사(표본)	기술개발동기, 전담조직형태, 인력현황, 투자규모, 애로사항 및 성과, 종업원 현황, 생산직 종업원수 및 부족인원 인력난 극복 방법 등	2년	95. 7. 7.	중소제조업기술개발및인력실태조사보고서	중소기업중앙회경제조사부통계과
장애인고용실태조사	일반조사(전수)	성, 연령, 학력, 업종규모 및 유형등급별 장애인 고용실태	연	96. 2.22.	장애인고용실태조사보고서	노동부고용정책실장애인고용과
2. 임금관련 노동통계						
단신근로자생계비조사	일반조사(표본)	단신가구의 가계부 기장방식에 의한 소득과 지출의 항목별 조사, 월간 가계수지 총괄표, 주요품목 소비 및 재고량, 주거에 관한 사항(소유형태, 집세액)	연	89. 2.20.	근로자생계비조사결과보고서	최점임금심의위원회
임금구조기본통계조사	지정조사(표본)	근로자 개인조사, 성, 연령, 혼인여부, 근무형태, 학력, 직종, 직급, 기술기능정도, 근무년수, 경력년수, 근무일수, 근로시간(정상 및 초과근무시간), 월급여(정액급여, 초과급여)액, 연간특별급여액	연	68. 4.18.	임금구조기본통계조사보고서	노동부 기획관리실 통계담당관

통계명칭	통계종류	조사사항	작성주기	승인일자	간행물명	담당부서
사업체임금실태조사	일반조사 (표본)	▶ 사업체조사 : 사업체개요, 노동조합조직여부, 임금인상에 관한 사항등 ▶ 개인조사 : 성별, 혼인상태, 학력, 연령, 고용형태, 근속·경력년수, 임금산정기준, 임금기준액, 월급여액, 연간특별급여액 등	연	89. 2.20.	임금실태분석결과보고서	최저임금심의위원회
임금조정실태조사	일반조사 (표본)	광업, 제조업, 건설업 사업체 노동자의 평균 임금인상률, 직급별 종업원수, 초임금 수준, 임금인상 결정요인	연	76.10. 2.	임금조정실태조사	한국경총조사부 경제조사과
제조업근로자 모델별임금조사	일반조사 (표본)	제조업체의 학력별·직종별·근속연수별 표준자임금수준, 사무직·생산직에 대한 월급여액 및 상여금지급액 등	연	78. 4.27.	제조업근로자 모델별임금조사보고서	대한상의산업부 산업조사과
중소제조업임금실태조사	일반조사 (표본)	1인당 월평균 근로시간및근로일수, 임금지급총액, 평균승진소요기간, 제조업관련직종 임금지급현황 등	연	90. 9.22.	중소제조업 임금실태조사 보고서	중소기업중앙회경제조사부 통계과
건설업임금실태조사	일반조사 (표본)	공사 및 광전자, 원자력, 문화재 부문 등에 관한 직종별 임금 및 임금상승요인 등	반기	90.11.27.	건설업 임금실태조사 보고서	대한건설협회 조사부 경제분석과
엔지니어링업체 임금실태조사	일반조사 (전수)	활동주체현황, 인력보유현황, 기술자등급별 임금현황 등	연	94. 7.23.	엔지니어링업체 임금실태조사보고서	한국엔지니어링진흥협회 정책실 사업부
3. 산업재해관련 노동통계						
산업재해조사	일반보고	재해유발자 인적사항, 일시, 재해자수, 재해원인, 발생형태·부위, 장애종류	수시	77. 2.17.	산업재해분석	노동부 산업안전국 안전기획과
광산재해통계	일반보고	광산재해 유형(붕괴, 낙반, 가스, 출수, 화약 등)별 발생건수	월	76.11.30	광산재해통계연보	산업자원부 자원정책실 광업진흥과
사업종류별보험 적용징수상황보고	일반보고	사업의 종류별 신규적용 사업장수, 소멸사업장수, 산재보험 징수결정, 수납액 및 반환금 지급액	분기	77. 2.17.	노동통계연감	노동부 노동보험국 보험징수과
산업재해보험급여 지급상황보고	일반보고	업종별 급여종류별 수급자수 및 수급건수, 산업재해보험급여 지급금액, 장애급여 지급현황	월	86. 9.25.	노동통계연감	노동부 노동보험국 재해보상과
의료기관별진료비 지급현황보고	일반보고	요양환자수, 1일 평균진료비(입원, 통원), 요양일수	분기	86. 9.25.	미발간	노동부 노동보험국 재해보상과
근로자건강진단 실시상황보고	일반보고	일반, 특수검진별 대상근로자 및 질병자 현황, 산업별 일반질병, 직업성 질병별 현황	연	86. 9.25.	근로자건강진단실시결과 분석	노동부 산업안전국 산업보건과
4. 노사관계 노동통계						
노사협조실태조사	일반조사 (표본)	노사협조실태 및 문제점, 노동조합 활동상황, 생산성, 임금 등에 대한 의식, 노사협의제 운영실태 등	수시	80. 5. 8.	노사협조실태조사 보고서	한국생산성본부 연구조사부
5. 기업복지관련조건 노동통계						
기업체노동비용 실태조사	일반조사 (표본)	급여지급연인원, 현금급여, 퇴직금,모집비, 교육훈련비, 법정복리비, 법정외복리비, 기타 노동비용	연	82. 9. 6.	기업체 노동비용조사 보고서	노동부 기획관리실 통계담당관

자료 : 통계청, 통계목록, 1997.1.

별표 4. 대한민국 노동보고지표와 노동통계조사지표 등 비교

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
1. 고용			
11 인원	111 직급별 직군별 전체인원 (12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매월노동통계조사 <ul style="list-style-type: none"> - 상용근로자(성별) <ol style="list-style-type: none"> 1) 생산근로자 2) 관리·사무 및 기술근로자 ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 종류별 구분 (근로자 종류별·성별) <ol style="list-style-type: none"> 1) 생산종사원 2) 관리, 사무 및 기술종사원 - 종사상 지위별 종사원 (종사상 지위별·성별) <ol style="list-style-type: none"> 1) 상용근로자 2) 임시 및 일용근로자 3) 유급임원 4) 개인입주 5) 무급가족 종사자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 상용근로자(상용근로자·성별) <ol style="list-style-type: none"> 1) 상용명의 근로자 2) 임시·일용 명의 상용근로자 (계절근로자) ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 종사상지위별 <ol style="list-style-type: none"> 1) 상용근로자수 2) 임시및일용근로자수 3) 수습근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조)
	112 당해 직급별 월평균인원		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조)
	113 직급별 상용인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 상용근로자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 상용명의 근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 상용근로자수 ▶ 기업체노동비용조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 상용근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조)
	114 직급별 계약직인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 임시 및 일용근로자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 임시·일용명의 상용근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 임시및일용근로자수 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 <ul style="list-style-type: none"> - 기간제근로자의 사용(동법 제4조)
	115 성별 직급별 전체인원 (12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매월노동통계조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 근로자종류별 상용근로자 ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 근로자종류별 종사원 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 상용근로자 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 종사상지위별 근로자수 ▶ 사회지표 <ul style="list-style-type: none"> - 여성관리직종사자 비율(4-13) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조) - 여성의 고용촉진지원(동법 제17조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 <ul style="list-style-type: none"> - 모집과 채용에서의 차별금지(동법 제7조) - 교육·배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조) - 청년·퇴직 및 해고에서의 차별금지(동법 제11조)
	116 연령별 직급별·성별 전체 인원(12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 연령별 성별 종사원 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 <ul style="list-style-type: none"> - 연령계층별 성별 상용근로자수 ▶ 사회지표 <ul style="list-style-type: none"> - 고령취업자 구성비(4-5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고령자고용촉진법 <ul style="list-style-type: none"> - 사용자의 고령자고용 노력의 의무(동법 제12조) ▶ 고용보험법 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자 등 고용촉진의 지원(동법 제23조) ▶ 청년실업해소특별법 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업체의 청년고용촉진 지원(동법 제7조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
	117 근속년수별 직급별·성별 전체인원(12월31일)	▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 개인별 근속년수 ▶ 사회지표 - 장기근속비율(4-8) - 성별 근속연수 격차(4-56)	▶ 고용정책기본법 - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조)
	118 학력별 직급별·성별 전체 인원(12월31일)	▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 개인별 학력 ▶ 노동력유동실태조사 - 입직조사 - 개인별 학력	▶ 고용정책기본법 - 인력의 수급동향 등에 관한 자료의 작성(동법 제10조)
	119 국적별 직급별·성별 전체 인원(12월31일) 인원국..... 외국인.....	▶ 사업체노동실태조사 - 특별고용에 관한 사항 중 성별 외국인근로자수 ▶ 사회지표 - 외국인근로자수 및 비율(4-7)	▶ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 - 근로계약(동법 제9조)
12 외부 근로자	121 외부근로자 전체인원 (12월31일)		▶ 파견근로자보호등에 관한 법률 - 근로자파견계약의 내용등 (동법 제20조)
	122 당해 실습생(1주이상) 월평균인원 (공고실습생, 인턴사원 등)		▶ 공고생 2+1 산학협동 훈련 인턴사원제도
	123 당해 외국인연수생 월평균인원	▶ 사업체노동실태조사 - 특별고용에 관한 사항 중 외국인근로자수(성별)	▶ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 - 근로계약(동법 제9조)
	124 당해 파견근로자 월평균인원	▶ 사업체노동실태조사 - 특별고용에 관한 사항 중 파견근로자수(성별) ▶ 사회지표 - 파견근로자 비율(4-12)	▶ 파견근로자보호등에 관한 법률 - 근로자파견계약의 내용등 (동법 제20조)
	125 당해 파견근로자 평균근로기간		▶ 파견근로자보호등에 관한 법률 - 파견기간(동법 제6조)
13 당해 채용인원	131 불확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	▶ 매월 노동통계조사 - 상용근로자 근로자종류 및 성별 단월인원 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 상용명의로 근로자 성별 신규로 채용된 자 ▶ 사회지표 - 노동이동률(입직률)(4-18)	▶ 고용정책기본법 - 여성의 고용촉진 지원 (동법 제17조) ▶ 고용보험법 - 피보험자격의 취득일 (동법 제13조) - 고용창출의 지원 (동법 제20조)
	132 확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 임시·일용명의 상용근로자 성별 신규로 채용된 자	▶ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 - 기간제근로자의 사용 (동법 제4조)
	133 계절근로자 성별 채용인원	▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 계절근로자 신규로 채용된 자	
	134 25세미만 직급별 성별 채용 인원	▶ 노동력유동실태조사 입직자조사 - 개인별 연령	▶ 고용정책기본법 - 청소년의 고용촉진의 지원 (동법 제8조) ▶ 청년실업해소특별법 - 중소기업체의 청년고용촉진 지원(동법 제7조)
	135 55세이상 직급별 성별 채용 인원	▶ 노동력유동실태조사 입직자조사 - 개인별 연령 ▶ 사회지표 - 고령자 재고용비율(4-27)	▶ 고용정책기본법 - 고령자등의 고용촉진의 지원 (동법 제16조) ▶ 고령자고용촉진법 - 사용자의 고령자고용노력 의무(동법 제12조) ▶ 고용보험법 - 고령자 등 고용촉진의 지원 (동법 제23조)
14 당해 이직인원	141 근속년수별 직급별·성별 전체이직인원	▶ 매월 노동통계조사 - 상용근로자 근로자종류 및 성별 단월이직자수 및 해고·퇴직자 ▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 상용근로자의 고용형태별 성별 퇴직 또는 해고된 자 ▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 성별 직급별 근속년수별 ▶ 사회지표 - 노동이동률(이직률)(4-18) - 성별 이직률비(4-58)	▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 - 정년·퇴직 및 해고차별금지 (동법 제11조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
	142 직급별 성별 의원퇴직인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 의원퇴직 (1) 타사로의 전직 (2) 자기사업 및 기타 (3) 결혼, 출산, 육아 및 가사 (4) 군입대, 진학	▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 정년·퇴직 및 해고차별금지(동법 제11조)
	143 직급별 성별 고용계약기간의 만료인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 고용계약기간의 만료	▶ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 - 기간제근로자의 사용(동법 제4조)
	144 직급별 성별 정년퇴직과 조기 퇴직인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 정년퇴직	▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 정년·퇴직 및 해고차별금지(동법 제11조)
	145 직급별 성별 수습기간 중의 이직인원		▶ 근로기준법 - 예고해고의 적용예외(동법 제35조) 5) 수습사용중인 근로자
	146 직급별 성별 사업경영상의 해고인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 사업경영상 해고	▶ 근로기준법 - 해고 등의 제한(동법 제23조) - 경영상 이유에 의한 해고의 제한(동법 제24조) ▶ 고용정책기본법 - 사업주의 고용조정의 지원등(동법 제26조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 정년·퇴직 및 해고차별금지(동법 제11조) ▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조) - 고용조정의 지원(동법 제21조)
	147 직급별 성별 근로자귀책사유 해고인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 근로자귀책사유 해고	▶ 근로기준법 - 해고 등의 제한(동법 제23조) ▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조)
	148 직급별 성별 다른사업장으로의 전출인원	▶ 노동력유동실태조사 사업체조사 - 상용근로자의 고용형태별 성별 동일회사내의 전출자	
	149 사망인원	▶ 노동력유동실태조사 이직자조사 - 개인별 직급별 성별 사망, 상병	▶ 고용보험법 - 이직의 확인(동법 제16조)
15 당해 승진과 전환 배치	151 직급별 성별 승진 인원		▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 교육·배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조)
	152 직급별 성별 승진자 평균승진 년수		▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 교육·배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조)
	153 직급별 성별 전환배치 인원		▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 교육·배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조)
	154 직급별 성별 전환배치자 평균 체류 년수		▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 교육·배치 및 승진에서의 차별금지(동법 제10조)
16 당해 휴업	161 당해 부분휴업에 처한 근로자수		▶ 근로기준법 - 휴업수당(동법 제46조)
	162 당해 부분휴업에 해당하는 전체 시간 휴업수당을 받은 시간 휴업수당을 받지 못한 시간		▶ 고용보험법 - 고용조정의 지원(동법 제21조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
17 장애인	171 12월31일 장애유형별 성별 장애인원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 장애유형별 성별 장애인고용 현황 ▶ 사회지표 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인고용비율(4-28) - 장애인 의무고용준수율(10-43) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용정책기본법 <ul style="list-style-type: none"> - 고용자등의 고용촉진의 지원 (동법 제16조) 2. 장애인 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인고용촉진및직업재활법 - 사업주의 장애인고용의무 (동법 제28조)
	172 12월31일 산재사고에 의한 성별 장애인원		
18 결근율	181 직급별 전체 결근일	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매월노동통계조사 <ul style="list-style-type: none"> - 실출근일수 <ul style="list-style-type: none"> 1) 실정상출근일수 2) 실휴일근로일수 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 <ul style="list-style-type: none"> - 실근로일수 <ul style="list-style-type: none"> 1) 정상실근로일수 2) 휴일실근로일수 ▶ 소규모기업체근로실태조사 <ul style="list-style-type: none"> - 출근일수 ▶ 사회지표 <ul style="list-style-type: none"> - 월평균근로일수(4-34) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 휴일(동법 제55조) - 연차유급휴가(동법 제60조)
	182 직급별 질병에 의한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	183 직급별 결근기간별 질병 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	184 직급별 산재사고로 인한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	185 직급별 임신, 출산으로 인한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	186 직급별 유급휴가로 인한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	187 직급별 병역 및 공무로 인한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
	188 직급별 무단결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조)
189 직급별 기타원인으로 인한 결근일		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가(동법 제60조) 	

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
2. 임금			
21 상업 임금	211 직급별·성별 연간임금총액	▶ 매월노동통계조사 - 정액 및 초과급여액 ▶ 기업체노동비용조사 - 현금급여총액(세금포함)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	212 직급별·성별 연간 정액급여 총액(기본급, 통상적수당, 기타수당 구분)	▶ 매월노동통계조사 - 월정액급여 (1) 기본급수당 (2) 통상적수당 (3) 기타수당 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 개인별 월정액급여 (1) 기본급수당 (2) 통상적수당 (3) 기타수당 ▶ 기업체노동비용조사 - 정액 및 초과급여(12개월합계) ▶ 사회지표 - 기본급비율(4-42)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	213 직급별·성별 연간 초과급여 총액	▶ 매월노동통계조사 - 월초과급여 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 개인별 월초과급여 ▶ 기업체노동비용조사 - 정액 및 초과급여(12개월합계)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	214 직급별·성별 연간 상여금 등 특별급여 총액	▶ 매월노동통계조사 - 특별급여액 - 내역별특별급여 (1) 상여금 등 특별급여 (2) 추급금, 인상 등의 소급 (3) 기타 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 개인별 연간특별급여액 ▶ 기업체노동비용조사 - 상여금 등 특별급여(1년간)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	215 직급별·성별 연간 성과배분 특별급여 총액	▶ 매월노동통계조사 - 성과배분특별급여 - 내역별특별급여 (4) 성과배분특별급여	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	216 직급별·성별 연간 평균임금	▶ 노동통계연감 - 직종별·경력년수별·성별 월평균임금(42) - 직종별·성별·학력별 월평균임금(43)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	217 직급별·성별 월 평균임금	▶ 노동통계연감 - 직종별·경력년수별·성별 월평균임금(42) - 직종별·성별·학력별 월평균임금(43)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	218 연간 성별·평균임금계층별 수렴 인원	▶ 노동통계연감 - 성별·임금계층별·직종별 근로자수(40)	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조) ▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 동일임금(동법 제8조)
	219 매월 임금총액 및 지급인원	▶ 산업재해보상보험 보험료신고서 - 월별 총인원과 지급한 임금총액	▶ 근로기준법 - 임금(동법 제43조) - 임금대장(동법 제48조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
22 임금 계층	221 상위 10%와 하위 10%의 월평균임금 차 (하위 10%의 월평균임금을 100으로함)	▶ 사회지표 - 최저임금의 상대적 수준(4-39) - 임금계층별 임금수준 (지니계수)(4-40)	▶ 최저임금법 - 최저임금의 효력 (동법 제6조)
	222 직급별·성별 인당 연간임금의 지수 (최하위 직급을 100으로 함)	▶ 사회지표 - 임금수준 및 평균임금지수 (4-38) - 직종별 평균임금격차(4-44) - 성별 평균임금격차(4-46)	▶ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 - 동일가치 동일임금 (동법 제8조)
23 임금 계산 방식	231 직급별 연봉제 인원		
	232 생산직 월급제 인원		
	233 생산직 시급·일급제 인원		
24 제수당	241 근로를 제공하지 않음에도 지불되는 법정수당, 유급휴일 수당 및 유급휴가수당 산재보상 해고예고수당 휴업수당 주휴수당 토요겨주휴무수당 유급휴일수당 연차유급휴가수당 안식년수당 유급산전후휴가수당 군복무 등 공무수당 경조휴가수당 정년퇴직수당	▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 급여항목의 수당 및 지급기준	▶ 근로기준법 - 요양보상(동법 제78조) - 휴업보상(동법 제79조) - 장애보상(동법 제80조) - 유족보상(동법 제82조) - 장의비(동법 제83조) - 일시보상(동법 제84조) - 해고예고수당(동법 제26조) - 휴업수당(동법 제46조) - 휴일(동법 제55조) - 연차유급휴가(동법 제60조) - 임신부의 보호(동법 제74조)
	242 초과근로로 인한 보상성격의 수당 연장근로수당 야간근로수당 휴일근로수당	▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 급여항목의 수당 및 지급기준 ▶ 기업체노동비용조사 - 해고예고수당	▶ 근로기준법 - 연장,야간 및 휴일근로수당 (동법 제56조)
	243 종업원을 위한 기타제수당 특수작업수당 직무수당 근속수당 가족수당 통근수당 휴가비 기타	▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 급여항목의 수당 및 지급기준	
25 외부 근로자 지급 총액	251 당해 인력공급의 댓가로 외부 기업에게 지급한 금액 파견근로자 공급기업 기타 기업		▶ 파견근로자보호등에 관한 법률 - 근로자파견계약의 내용 11. 근로자파견의 대가 (동법 제20조)
26 퇴직금	261 퇴직일시금 지급총액 및 지급 인원	▶ 기업체노동비용조사 - 퇴직일시금 지급총액 - 퇴직일시금 지급인원	▶ 근로기준법 - 퇴직급여제도(동법 제34조) ▶ 근로자퇴직급여보장법 - 퇴직금제도의 설정 (동법 제8조) - 퇴직연금제도의 설정 (동법 제12조, 제13조)
	262 사외퇴직금 적립금총액	▶ 기업체노동비용조사 - 사외퇴직금적립총액	
	263 당해 연간사외퇴직금 적립금	▶ 기업체노동비용조사 - 연간사외퇴직적립금	
	264 퇴직금 중도정산총액 및 지급 인원		
	265 퇴직연금 보험료총액 및 대상 인원		

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
3. 복리후생			
31 복리후생비총액	311 연간 복리후생비총액		▶ 근로자복지기본법 - 사업주 및 노동조합의 책무 (동법 제5조)
	312 연간 평균복리후생비	▶ 노동통계연감 - 노동비용내역별 근로자 1인당 월평균 노동비용(45)	▶ 근로자복지기본법 - 사업주 및 노동조합의 책무 (동법 제5조)
32 현물지급비용	321 현물지급비용총액	▶ 기업체노동비용조사 - 현물지급총액	
	322 자사제품을 지급한 경우의 비용	▶ 기업체노동비용조사 - 자사제품의 현물지급액	
33 법정복리비 근로자 부담분 제외	331 법정복리비총액	▶ 기업체노동비용조사 - 법정복리비 총액 (근로자 부담분 제외) ▶ 노동통계연감 - 내역별 근로자 1인당 월평균 법정복리비(46)	▶ 근로기준법 ▶ 고용보험법 ▶ 건강보험법 ▶ 산업재해보상보험법 ▶ 국민연금법 ▶ 장애인고용촉진에 관한 법률
	332 고용보험료	▶ 기업체노동비용조사 - 고용보험료	▶ 보험료징수법 - 보험료(동법 제13조)
	333 국민건강보험료	▶ 기업체노동비용조사 - 국민건강보험료	▶ 국민건강보험법 - 보험료(동법 제62조)
	334 산재보험료	▶ 기업체노동비용조사 - 산재보험료	▶ 보험료징수법 - 보험료(동법 제13조)
	335 연금보험료	▶ 기업체노동비용조사 - 연금보험료	▶ 국민연금법 - 연금보험료의 징수 (동법 제88조)
	336 장애인고용부담금	▶ 기업체노동비용조사 - 장애인고용부담금	▶ 장애인고용촉진에 관한 법률 - 장애인고용부담금의 납부 등 (동법 제33조)
	337 기타법정복리비	▶ 기업체노동비용조사 - 기타법정복리비	▶ 근로기준법 - 재해보상(동법 제8장)
34 법정외복리비	341 법정외복리비 주거에 관한 비용 의료·보건에 관한 비용 식사에 관한 비용 문화·체육·오락에 관한 비용 보험료 지원금 경조 등의 비용 재형저축 등의 장려금 학비보조의 비용 보육비 지원금 근로자휴양에 관한 비용 종업원주제도 지원금 기타 법정외 복리비	▶ 기업체노동비용조사 - 법정외 복리비 (1) 주거에 관한 비용 (2) 의료·보건에 관한 비용 (3) 식사에 관한 비용 (4) 문화·체육·오락에 관한 비용 (5) 보험료 지원금 (6) 경조 등의 비용 (7) 재형저축 등의 장려금 (8) 학비보조의 비용 (9) 보육비 지원금 (10) 근로자휴양에 관한 비용 (11) 종업원주제도 지원금 (12) 기타 법정외 복리비 ▶ 노동통계연감 - 내역별 근로자 1인당 월평균 법정외복리비(47)	▶ 보험료징수법 - 보험료(동법 제13조) - 사업주 및 노동조합의 책무 (동법 제5조) - 근로자의 주거안정 (동법 제2장) - 근로자의 생활안정 및 재산형성(동법 제3장) - 근로자 신용보증지원 (동법 제4장) - 우리사주제도(동법 제5장) - 근로자복지시설에 대한 지원 (동법 제6장)
	342 연간사내복지기금 신규 및 추가출연금	▶ 기업체노동비용조사 - 법정외복리비 중 (9) 연간사내복지기금 신규 또는 추가출연금	▶ 사내근로복지기금법 - 기금의 조성 (동법 제13조)
	343 사내근로복지기금 출연금 총액	▶ 기업체노동비용조사 - 법정외복리비 중 사내근로복지기금출연금총액	▶ 사내근로복지기금법 - 기금의 조성 (동법 제13조)
35 보육시설 설치 및 운영	351 보육시설 설치 및 운영	▶ 사회지표 - 보육시설 수 및 보육아동현황 (10-33)	▶ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 - 직장보육시설 설치 및 지원 (동법 제21조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거	
4. 산업안전보건				
41 안전 사고	411 사고자수	▶ 노동부 - 도수율·강도율 및 천인율 ▶ 노동통계연감 - 산업(대분류)별 재해건수 및 재해자수(81)	▶ 산업안전보건법 - 정부의 책무(동법 제4조) 7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리에 관한 사항 - 사업주의 의무, 보고의 의무(동법 제5조, 제10조) - 안전보건관리책임자(동법 제13조) 7. 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항	
	412 사고도수율 사고 수...가수... 실근로시간수... 사고도수율... (사고수×10 ³)÷실근로시간수	▶ 노동부 - 도수율·강도율 및 천인율 ▶ 노동통계연감 - 재해강도율 및 도수율(79) - 산업(대분류)별 재해건수 및 재해자수(81) ▶ 사회지표 - 재해발생률(4-53)		
	413 사고강도율 손실근로일수... 실근로시간수... 사고강도율... (손실근로일수×10 ³)÷실근로시간수	▶ 노동부 - 도수율·강도율 및 천인율 ▶ 노동통계연감 - 재해강도율 및 도수율(79)		
	414 천인율 (재해자수×10 ³)÷실근로자수	▶ 노동부 - 도수율·강도율 및 천인율		
	415 외부근로자 사고자 수			▶ 파견근로자보호등에 관한 법률 - 근로자파견계약 10. 안전 및 보건에 관한 사항(동법 제20조)
	416 사고근로자에게 지급한 산재 보상금	▶ 노동통계연감 - 산업(대분류)별 산재보험급여 지급액(69)		▶ 산업재해보상보험법 - 보험급여(동법 제3장)
	417 사고근로자에게 지급한 회사 보상금			
	418 산재보험요율 및 산재보험료 총액	▶ 기업체 노동비용조사 - 산재보험료 ▶ 산업재해보상보험료신고서 ▶ 노동통계연감 - 산업별 산재보험요율(75) - 산재보험료 징수결정액 및 수납액(74)		▶ 보험료징수법 - 보험료(동법 제3장)
42 원인별 사고 분류	421 심각한 위험 요인에 의한 사고 수		▶ 산업안전보건법 - 정부의 책무(동법 제4조) 7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리에 관한 사항 - 사업주의 의무, 보고의 의무(동법 제5조, 제10조) - 안전보건관리책임자(동법 제13조) 7. 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항	
	422 낙하와 관련된 사고 수			
	423 기계로 야기된 사고 수 (상기 언급된 위험과 관련된 사고제외)			
	424 교통·운반·저장 관련 사고 수			
	425 움직이는 물건, 물체, 미립자에 의한 사고 수			
	426 기타 경우			
43 특성별 사고자 분류	431 사고정도별 직급별 사고자 수	▶ 노동부 - 재해정도별 재해발생 현황 ▶ 노동통계연감 - 산업(대분류)별 재해건수 및 재해자수(81) ▶ 사회지표 - 산재사망률(4-54)	▶ 산업안전보건법 - 정부의 책무(동법 제4조) 7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리에 관한 사항 - 사업주의 의무, 보고의 의무(동법 제5조, 제10조) - 안전보건관리책임자(동법 제13조) 7. 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항	
	432 성별 사고자 수	▶ 노동부 - 성별 재해발생 현황		
	433 연령별 사고자 수	▶ 노동부 - 연령별 재해발생 현황		
	434 입사근속기간별 사고자 수	▶ 노동부 - 입사근속기간별 재해발생 현황		
	435 시간별 사고자 수	▶ 노동부 - 시간대별 재해발생 현황		
	436 요일별 사고자 수	▶ 노동부 - 요일별 재해발생 현황		
	437 월별 사고자 수	▶ 노동부 - 월별 재해발생 현황		

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
44 안전 관리 비용	441 당해 안전교육 직급별 인원	▶ 노동부 - 안전보건교육 실시현황	▶ 산업안전보건법 - 안전보건교육 (동법 제31조) - 관리책임자등에 대한 교육 (동법 제32조)
	442 지난해 제출한 안전개선계획 실현율	▶ 노동부 - 안전보건개선계획 수립시행 사업장 기술지도 결과 - 안전보건진단 실적	▶ 산업안전보건법 - 유해·위험방지계획서의 제출 등(동법 제48조) - 안전·보건진단 (동법 제49조) - 공정안전보고서의 제출등 (동법 제49조의2) - 안전보건개선계획 (동법 제50조)
	443 당해 안전 관리비용		▶ 산업안전보건법 - 안전상의 조치(동법 제23조)
45 작업 환경	451 유해작업에 종사하는 직급별 전체인원		▶ 산업안전보건법 - 보건상의 조치(동법 제24조) - 유해물질의 표시 (동법 제39조) - 물질안전보건자료의 작성 · 비치등(동법 제41조) - 작업환경의 측정 (동법 제42조) - 작업환경측정 대상작업장 등 (동법시행규칙 제93조)
	452 소음작업에 종사하는 직급별 인원		
	453 고열작업에 종사하는 직급별 인원		
	454 분진작업에 종사하는 직급별 인원		
	455 화학물질작업에 종사하는 직급별 인원		
	456 당해 작업환경측정결과 작업 환경개선 지적 건수	▶ 노동부 - 작업환경측정 실시현황 - 안전보건진단 실적	▶ 산업안전보건법 - 작업환경측정결과에의 보고 (동법시행규칙 제94조)
	457 지난해 제출한 작업환경개선 계획 실현율	▶ 노동부 - 작업환경측정 실시현황 - 안전보건개선계획 수립시행 사업장 기술지도 결과	▶ 산업안전보건법 - 유해·위험방지계획서의 제출등(동법 제48조) - 안전·보건진단 (동법 제49조) - 공정안전보고서의 제출등 (동법 제49조의2) - 안전보건개선계획 (동법 제50조)
	458 당해 작업환경측정비용		▶ 산업안전보건법 - 작업환경측정등 (동법 제42조)
459 당해 작업환경개선비용		▶ 산업안전보건법 - 작업환경측정등 (동법 제42조)	

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
46 건강 진단 및 보건 관리	461 채용시 건강진단 근로자 수	▶ 노동부 - 건강진단 실시현황 ▶ 노동통계연감 - 근로자 건강진단 실시 상황(78)	▶ 산업안전보건법 - 건강진단(동법 제43조) - 근로자 건강진단 (동법시행규칙 제5편 제2장)
	462 일반건강진단 직급별 인원	▶ 노동부 - 건강진단 실시현황 ▶ 노동통계연감 - 근로자 건강진단 실시 상황(78)	
	463 특수건강진단 직급별 인원	▶ 노동부 - 건강진단 실시현황 ▶ 노동통계연감 - 근로자 건강진단 실시 상황(78)	
	464 재검진 근로자 직급별 인원	▶ 노동부 - 건강진단 실시현황 ▶ 노동통계연감 - 근로자 건강진단 실시 상황(78)	
	465 질병별 일반병유소건자 수	▶ 노동부 - 질병별 일반병유소건건수 현황	▶ 산업안전보건법 - 건강진단(동법 제43조) - 건강진단결과의 보고등 (동법시행규칙 제105조)
	466 질병별 직업병유소건자 수	▶ 노동부 - 직업병 유소건건수 현황 ▶ 노동통계연감 - 질병종류별 직업병유소건건수(80) ▶ 사회지표 - 직업병유병근로자율(4-52)	
	467 건강상 이유로 작업전환된 근로자 수		
468 당해 건강진단비용		▶ 산업안전보건법 - 건강진단(동법 제43조) - 건강진단비용 (동법시행규칙 제101조)	
47 산업 보건의 (의사인 보건 관리자 포함)	471 산업보건의가 사업장에서 분석과 개입에 할애한 시간		▶ 산업안전보건법 - 보건관리자 등 (동법 제16조) - 산업보건의(동법 제17조) - 산업보건의의 직무등 (동법시행령 제22조)
	472 산업보건의의 상담에 의하여 일반병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수		
	473 산업보건의의 상담에 의하여 직업병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수		
	474 산업보건의의 상담에 의하여 작업전환된 근로자 수		
48 산업 안전 보건 위원회	481 산업안전보건위원회 회의수		▶ 산업안전보건법 - 상시 100인이상 산업안전보건위원회설치 및 상시 1000인이상 별도의 산업안전보건위원회설치 (동법 제19조, 동법시행령 제25조) - 산업안전보건위원회 회의 매 3월마다 정기회의 개최, 임시회의 개최가능 (동법시행령 제25조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
5. 기타작업조건			
51 근로 시간	511 규정된 주당평균 근로시간		▶ 근로기준법 - 근로시간(동법 제50조)
	512 연간 직급별·성별 평균 정상 근로시간수	▶ 매월노동통계조사 - 실근로시간수 1) 정상근로시간수 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 실근로시간수 1) 정상실근로시간수 - 노동통계연감 - 직종별, 성별, 학력별 월근로시간수(43) - 직종별 월근로시간수(44) ▶ 사회지표 - 성별 근로시간 격차(4-57)	▶ 근로기준법 - 근로시간(동법 제50조)
	513 연간 직급별·성별 평균 초과 근로시간수	▶ 매월노동통계조사 - 실근로시간수 2) 초과근로시간수 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 실근로시간수 2) 초과실근로시간수 ▶ 사회지표 - 성별 근로시간 격차(4-57)	▶ 근로기준법 - 연장근로의 제한(동법 제53조) - 휴게(동법 제54조) - 연장, 야간 및 휴일근로수당(동법 제56조) - 근로시간 계산의 특례(동법 제58조)
	514 선택적 근로시간제 직급별 인원	▶ 사회지표 - 재택근로자 비율(4-11)	▶ 근로기준법 - 선택적 근로시간제(동법 제52조)
	515 단시간근로자 직급별·성별 인원 1주당 15시간미만 인원 1주당 15-31시간미만 인원 1주당 31-44시간미만 인원	▶ 사업체노동실태조사 - 특별고용에 관한 사항 중 성별 단시간근로자수 1) 1주당 15시간미만 근로자 2) 1주당 15-31시간미만 근로자 3) 1주당 31-44시간미만 근로자 ▶ 사회지표 - 파트타임근로자 비율(4-10)	▶ 근로기준법 - 단시간근로자의 근로조건(동법 제18조) ▶ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 - 단시간근로자의 초과근로 제한(동법 제6조)
	516 연간 유급휴일 수		▶ 근로기준법 - 휴일(동법 제55조)
	517 연간 평균유급휴가일 수	▶ 사회지표 - 연간 평균유급휴가일수(4-35)	▶ 근로기준법 - 연차유급휴가(동법제60조)
	518 일년내내 일주에 이틀연속의 휴일혜택을 받은 직급별 인원		
	519 연차유급휴가보상수당을 받은 직급별 인원		▶ 근로기준법 - 연차유급휴가(동법제60조)
52 근로 조직과 내용	521 조단위로 근무하는 직급별 인원 : 고정된 조 교대 조	▶ 매월노동통계조사 - 근무형태(교대제)에 관한 사항 1) 교대제 실시여부 2) 교대제대상 (전체근로자, 생산근로자, 사무직근로자) 3) 교대제 실시방법 ① 2교대제, ② 3교대제 ▶ 임금구조기본통계조사 개인조사 - 정상근무자 중 교대제 실시여부 1) 교대제 실시하지 않음 2) 2교대제, 3) 3교대제 4) 격일제	▶ 고용보험법 - 고용창출의 지원(동법 제20조) - 교대제 전환지 원금(동법 시행령 제14조)
	522 교대조에 근무하는 50세이상의 직급별 인원		
	523 생산라인작업과 같은 반복적인 일에 종사하는 직급별 성별 인원		
53 근로 조직의 변형	531 내용개선을 위한 근무조직의 변형 시도		▶ 고용보험법 - 고용창출의 지원(동법 제20조) - 교대제 전환지 원금(동법 시행령 제14조)

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
6. 교육훈련			
61 교육 훈련비 총액	611 연간교육훈련비총액	▶ 기업체노동비용조사 - 교육훈련비 (직업능력개발훈련비용지원금 포함)	▶ 고용보험법 - 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원(동법 제27조) - 비용지원의 기준 등 (동법 제28조) ▶ 근로자직업능력 개발법 - 국가 및 사업주 등의 책무 (동법 제4조) - 사업주의 직업능력개발사업 지원(동법 제20조)
	612 교육훈련과정별 교육훈련비 양성훈련 향상훈련 재훈련 전직훈련	▶ 노동부 - 훈련과정별 직업능력개발훈련 실적	
	613 교육훈련형태별 교육훈련비 자체훈련.... 위탁훈련.... 공동훈련....	▶ 노동부 - 훈련형태별 직업능력개발훈련 실적	
	614 직업능력개발훈련비용지원금	▶ 직업능력개발훈련비용지원신청서	▶ 고용보험법 - 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원(동법 제27조) - 비용지원의 기준 등 (동법 제28조)
62 교육 훈련 인원과 시간	621 교육훈련기간별 직급별·성별 교육훈련 인원	▶ 사회지표 - 직업훈련 자수(4-30) - 재훈련수료자 지수(4-31) - 전직훈련수료자 지수(4-32)	▶ 근로자직업능력 개발법 - 국가 및 사업주 등의 책무 (동법 제4조) - 직업능력개발훈련수료자명부 (동법 시행규칙 제37조의2)
	622 6개월이상 장기연수중인 직급별 ·성별 교육훈련 인원		
	623 산업체부설학교 및 특별학급 에 재학 중인 인원(12월31일)	▶ 노동통계연감 - 학교급별 산업체 부설학교 및 야간특별학급 현황(66)	▶ 노동부 - 산업체부설학교 및 특별 학급제도
	624 산업체위탁교육 및 기술대학 에 재학 중인 인원(12월31일)		▶ 노동부 - 산업체위탁교육제도 및 특별학급제도
	625 교육훈련세부형태별 직급별· 성별 교육훈련 시간		▶ 근로자직업능력 개발법 - 국가 및 사업주 등의 책무 (동법 제4조) - 직업능력개발훈련수료자명부 (동법 시행규칙 제37조의2)
63 실습	631 공고생 현장훈련(2+1) 인원		▶ 노동부 - 공고생현장훈련(2+1)제도

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
7. 노사관계			
71 노동 조합	711 직급별 성별 조합원 수 (12월31일)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체노동실태조사 - 성별 노동조합 조합원수 ▶ 노동력수요동향조사표 - 성별 노동조합 조합원수 ▶ 임금구조기본통계조사 사업체조사 - 성별 노동조합 조합원수 ▶ 노동통계연감 - 노동조합수 및 조합원수 ▶ 사회지표 - 노동조합조직률(4-59) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 노동조합(동법 제2장)
	712 당해 노동조합과의 회의 시간		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 교섭 등의 원칙 (동법 제30조)
	713 당해 노동조합과의 회의 수		
	714 당해 기업에서 체결된 단체협약의 서명일과 목적 및 내용		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 단체협약의 작성 (동법 제31조)
	715 당해 노동쟁의 발생 건수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동통계연감 - 노사분규발생건수(59) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 조정의전치(동법 제45조)
	716 당해 쟁의행위로 인한 근로손실일수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동통계연감 - 월별 근로손실일수(60) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 쟁의행위(동법 제4장)
	717 당해 부당노동행위 구제신청 건수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중앙노동위원회 - 사건유형별 판정결과 - 행정소송 사건 처리현황 ▶ 노동통계연감 - 노동위원회 사건처리건수(61) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 - 부당노동행위(동법 제6장)
	718 당해 부당노동행위 구제명령 건수		
72 노사 협의회	721 근로자위원 입후보자인원		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 - 노사협의회근로자위원의선출 (동법제6조)
	722 노사협의회 구성인원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동통계연감 - 노사협의회 설치수(58) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 - 협의회의 구성(동법 제6조)
	723 노사협의회 및 위원회와의 회의시간		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 - 노사협의회 회의 : 매3월마다 정기회의 개최, 임시회의 개최 가능 (동법 제12조) ▶ 산업안전보건법 - 산업안전보건위원회 회의 매3월마다 정기회의 개최, 임시회의 개최가능 (동법시행령 제25조)
	724 노사협의회 및 위원회와의 회의 수		
	725 당해 노사협의회에서 의결된 사항의 의결일과 목적 및 내용		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 - 노사협의회 협의사항 (동법 제19조) - 노사협의회 의결사항 (동법 제20조) - 노사협의회 보고사항 등 (동법 제21조)
73 정보와 커뮤니 케이션	731 고충처리건수		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 - 고충의 처리(동법 제27조)
	732 인사상담건수		
	733 사기조사회수		
	734 제안건수		
	735 기타 커뮤니케이션제도 이용건수		

항목	대한민국 노동보고지표	대한민국 노동통계 및 사회지표	대한민국 법적/제도적 근거
74 정당한 절차	741 표창유형별 표창자수		
	742 징계유형별 징계자수		
	743 해고 이의제기절차 이용건수		▶ 근로기준법 - 해고 등의 제한 (동법 제23조) - 부당해고등의 구제신청 (동법 제28조)
	744 부당해고를 이유로 한 구제 신청 및 소송건수	▶ 중앙노동위원회 - 사건유형별 판정결과 - 행정소송 사건 처리현황 ▶ 노동통계연감 - 노동위원회 사건처리건수(61)	
	745 기타 근로자가 사용자를 상대로 한 소송건수		
	746 사용자가 근로자를 상대로 한 소송건수		
	747 당해 근로감독관에 의한 지도 건수	▶ 노동부 - 정기감독 및 수시감독 실적	▶ 근로기준법 - 근로감독관의 권한 (동법 제105조)

별표 5. GRI의 지속가능성보고지표(G3) 중 노동 및 인권관련 지표

노동여건 및 관행

○ 고용 LA1 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황 LA2 직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별) LA3 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)
○ 노사관계 LA4 단체 교섭 적용 대상 직원 비율 LA5 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)
○ 직장보건 및 안전 LA6 노사 공동 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 LA7 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별) LA8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램 LA9 노동 조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항
○ 교육 및 훈련 LA10 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간 LA11 지속적인 고용과 퇴직지원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램 LA12 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율
○ 다양성 및 평등한 기회 LA13 이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준) LA14 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율

인권

○ 투자 및 조달 관행 HR1 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율 HR2 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율 HR3 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수(교육이수 직원 비율 포함)
○ 차별금지 HR4 총 차별 건수 및 관련 조치
○ 결사 및 단체 교섭의 자유 HR5 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
○ 아동노동 HR6 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치
○ 강제노동 HR7 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치
○ 보안관행 HR8 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율
○ 원주민관리 HR9 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

별표 6. 대한민국 노동보고지표와 GRI의 지속가능성보고지표 비교

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
1. 고용		
11 인원	111 직급별 직군별 전체인원(12월31일)	EC7 주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차 및 현지 출신 고위 관리자 비율 LA1 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황 LA13 이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준) HR6 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동 노동 근절을 위한 조치 HR7 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제 노동 근절을 위한 조치
	112 당해 직급별 월평균인원	
	113 직급별 상용인원(12월31일)	
	114 직급별 계약직인원(12월31일)	
	115 성별 직급별 전체인원(12월31일)	
	116 연령별 직급별 · 성별 전체인원(12월31일)	
	117 근속년수별 직급별 · 성별 전체인원(12월31일)	
	118 학력별 직급별 · 성별 전체인원(12월31일)	
	119 국적별 직급별 · 성별 전체인원(12월31일) 한국인..... 외국인.....	
12 외부 근로자	121 외부근로자 전체인원(12월31일)	
	122 당해 실습생(1주이상)월평균인원 (공고실습생, 인턴사원 등)	
	123 당해 외국인연수생 월평균인원	
	124 당해 파견근로자 월평균인원	
	125 당해 파견근로자 평균근무기간	
13 당해 채용 인원	131 불확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	
	132 확정기간계약된 직급별 성별 채용인원	
	133 계절근로자 성별 채용인원	
	134 25세미만 직급별 성별 채용인원	
	135 55세이상 직급별 성별 채용인원	
14 당해 이직 인원	141 근속년수별 직급별 · 성별 전체이직인원	LA2 직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)
	142 직급별 성별 의원퇴직인원	
	143 직급별 성별 고용계약기간의 만료인원	
	144 직급별 성별 정년퇴직과 조기 퇴직인원	
	145 직급별 성별 수습기간 중의 이직인원	
	146 직급별 성별 사업경영상의 해고인원	
	147 직급별 성별 근로자귀책사유 해고인원	
	148 직급별 성별 다른사업장으로의 전출인원	
	149 사망인원	
15 당해 승진과 전환 배치	151 직급별 성별 승진 인원	
	152 직급별 성별 승진자 평균승진 년수	
	153 직급별 성별 전환배치 인원	
	154 직급별 성별 전환배치자 평균체류 년수	
16 당해 휴업	161 당해 부분휴업에 처한 근로자수	
	162 당해 부분휴업에 해당하는 전체 시간 휴업수당을 받은 시간 휴업수당을 받지 못한 시간	
17 장애인	171 12월31일 장애유형별 성별 장애인원	
	172 12월31일 산재사고에 의한 성별 장애인원	
18 결근율	181 직급별 전체 결근일	
	182 직급별 질병에 의한 결근일	
	183 직급별 결근기간별 질병 결근일	
	184 직급별 산재사고로 인한 결근일	
	185 직급별 임신, 출산으로 인한 결근일	
	186 직급별 유급휴가로 인한 결근일	
	187 직급별 병역 및 공무로 인한 결근일	
	188 직급별 무단결근일	
	189 직급별 기타원인으로 인한 결근일	

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
2. 임금		
21 임금 총액	211 직급별·성별 연간임금총액	
	212 직급별·성별 연간 정액급여 총액(기본급, 통상적수당, 기타수당 구분)	
	213 직급별·성별 연간 초과급여 총액	
	214 직급별·성별 연간 상여금등 특별급여총액	
	215 직급별·성별 연간 성과배분 특별급여총액	
	216 직급별·성별 연간 평균임금	
	217 직급별·성별 월 평균임금	
	218 연간 평균임금계층별 수령 인원	
	219 매월 임금총액 및 지급인원	
22 임금 계층	221 상위 10%와 하위 10%의 월평균임금 차 (하위 10%의 월평균임금을 100으로 함)	
	222 직급별·성별 인당 연간임금의 지수 (최하위 직급을 100으로 함)	EC5 주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율 LA14 직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율
23 임금 계산 방식	231 직급별 연봉제 인원	LA12 정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율
	232 생산직 월급제 인원	
	233 생산직 시급·일급제 인원	
24 제수 당	241 근로를 제공하지 않음에도 지불되는 법정수당, 유급휴일수당 및 유급휴가수당 산재보상 해고예고수당 휴업수당 주휴수당 토요경주휴무수당 유급휴일수당 년차유급휴가수당 안식년수당 유급산전후휴가수당 군복무 등 공무수당 경조휴가수당 정년퇴직수당	
	242 초과근로로 인한 보상성격의 수당 연장근로수당 야간근로수당 휴일근로수당 년차유급휴가보상	
	243 종업원을 위한 기타제수당 특수작업수당 직무수당 근속수당 가족수당 통근수당 휴가비 기타	
25 외부 근로자 지급 총액	251 당해 인력공급의 댓가로 외부기업에게 지급한 금액 파견근로자 공급기업 기타 기업	
26 퇴직 금	261 퇴직일시금 지급총액 및 지급인원	
	262 사외퇴직금 적립금총액	
	263 당해 연간사외퇴직금 적립금	
	264 퇴직금 중도정산총액 및 지급인원	
	265 퇴직연금 보험료총액 및 대상인원	

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
3. 복리후생		
31 복리 후생비 총액	311 연간 복리후생비총액	
	312 연간 평균복리후생비	
32 현물 지급 비용	321 현물지급비용총액	
	322 자사제품을 지급한 경우의 비용	
33 법정 복리비 근로자 부담분 제외	331 법정복리비총액	
	332 고용보험료	
	333 국민건강보험료	
	334 산재보험료	
	335 국민연금보험료	EC3 연금 지원 범위
	336 장애인고용부담금	
	337 기타법정복리비	
34 법정의 복리비	341 법정외복리비 주거에 관한 비용 의료·보건에 관한 비용 식사에 관한 비용 문화·체육·오락에 관한 비용 보험료 지원금 경조 등의 비용 재형저축 등의 장려금 학비보조의 비용 보육비 지원금 근로자휴양에 관한 비용 종업원지주제도 지원금 기타 법정외 복리비	LA3 임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)
	342 연간사내복지기금 신규 및 추가출연기금	
	343 사내근로복지기금 출연금 총액	
35 보육 시설 설치및 운영	351 보육시설설치 및 운영	

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
4. 산업안전보건		
41 안전 사고	411 사고자수	LA7 부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수(지역별)
	412 사고도수율 사고 수 실근로시간수... 사고도수율... (사고수x10 ⁶)÷실근로시간수	
	413 사고강도율 손실근로일수... 실근로시간수... 사고강도율... (손실근로일수x10 ³)÷실근로시간수	
	414 천인율 (재해자수x10 ⁵)÷실근로자수	
	415 외부근로자 사고자 수	
	416 사고근로자에게 지급한 산재 보상금	
	417 사고근로자에게 지급한 회사 보상금	
	418 산재보험료 및 산재보험료 총액	
42 원인별 사고 분류	421 심각한 위험 요인에 의한 사고 수	
	422 낙하와 관련된 사고 수	
	423 기계로 야기된 사고 수(상기 언급된 위험과 관련된 사고제외)	
	424 교통-운반-저장 관련 사고 수	
	425 움직이는 물건, 물체, 미립자에 의한 사고 수	
	426 기타 경우	
43 특성별 사고자 분류	431 사고정도별 직급별 사고자 수	
	432 성별 사고자 수	
	433 연령별 사고자 수	
	434 입사근속기간별 사고자 수	
	435 시간별 사고자 수	
	436 요일별 사고자 수	
	437 월별 사고자 수	
44 안전 관리 비용	441 당해 안전교육 직급별 인원	
	442 지난해 제출한 안전개선계획 실현율	
	443 당해 안전관리비용	
45 작업 환경	451 유해작업에 종사하는 직급별 전체인원	
	452 소음작업에 종사하는 직급별 인원	
	453 고열작업에 종사하는 직급별 인원	
	454 분진작업에 종사하는 직급별 인원	
	455 화학물질작업에 종사하는 직급별 인원	
	456 당해 작업환경측정결과 작업 환경개선 지적 건수	
	457 지난해 제출한 작업환경개선계획 실현율	
	458 당해 작업환경측정비용	
	459 당해 작업환경개선비용	
46 건강 진단 및 보건 관리	461 채용시 건강진단 근로자 수	LA8 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램
	462 일반건강진단 직급별 인원	
	463 특수건강진단 직급별 인원	
	464 재검진 근로자 직급별 인원	
	465 질병별 일반병유소건자 수	
	466 질병별 직업병유소건자 수	
	467 건강상 이유로 작업전환된 근로자 수	
	468 당해 건강진단비용	
47 산업 보건의 의사인 보건 관리자 포함	471 산업보건의가 사업장에서 분석과 개입에 할애한 시간	
	472 산업보건의의 상담에 의하여 일반병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수	
	473 산업보건의의 상담에 의하여 직업병에 이환된 것으로 밝혀진 근로자 수	
	474 산업보건의의 상담에 의하여 작업전환된 근로자 수	
48 산업 안전 보건위	481 산업안전보건위원회 회의수	LA6 노사 공동 안전 위원회가 대표하는 직원 비율 LA9 노동 조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
5. 기타작업조건		
51 근로 시간	511 규정된 주당평균 근로시간	
	512 연간 직급별·성별 평균 정상 근로시간수	
	513 연간 직급별·성별 평균 초과 근로시간수	
	514 선택적 근로시간제 직급별 인원	
	515 단시간근로자 직급별·성별 인원 1주당 15시간미만 인원 1주당 15-31시간미만 인원 1주당 31-44시간미만 인원	
	516 연간 유급휴일 수	
	517 연간 평균유급휴가일 수	
	518 일년내내 일주에 이틀연속의 휴일혜택을 받은 직급별 인원	
	519 유급휴가보상수당을 받은 직급별 인원 년차유급휴가보상수당 인원 월차유급휴가보상수당 인원 유급생리휴가보상수당 인원	
52 근로 조직과 내용	521 조단위로 근무하는 직급별 인원 : 고정된 조 교대 조	
	522 교대조에 근무하는 50세이상의 직급별 인원	
	523 생산라인작업과 같은 반복적인 일에 종사하는 직급별 성별 인원	
53 근로 조직의 변형	531 내용개선을 위한 근무조직의 변형시도	

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
6. 교육훈련		
61 교육 훈련비 총액	611 연간교육훈련비총액	
	612 교육훈련과정별 교육훈련비 양성훈련 향상훈련 재훈련 전직훈련	
	613 교육훈련형태별 교육훈련비 자체훈련.... 위탁훈련.... 공동훈련....	
	614 직업능력개발훈련비용지원금	
62 교육 훈련 인원과 시간	621 교육훈련기간별 직급별·성별 교육훈련 인원	LA11 지속적인 고용과 퇴직지원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램 HR3 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수(교육이수 직원 비율 포함) HR8 업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율
	622 6개월이상 장기연수중인 직급별·성별 교육훈련 인원	
	623 산업체부설학교 및 특별학급에 재학 중인 인원(12월 31일)	
	624 산업체위탁교육 및 기술대학에 재학 중인 인원(12월 31일)	
	625 교육훈련세부형태별 직급별·성별 교육훈련 시간	LA10 직원 형태별 일인당 연평균 교육시간
63 실습	631 공고생 현장훈련(2+1) 인원	

항목	대한민국 노동보고지표	GRI의 지속가능성보고지표
7. 노사관계		
71 노동조합	711 직급별 성별 조합원 수(12월31일)	LA4 단체 교섭 적용 대상 직원 비율
	712 당해 노동조합과의 회의 시간	
	713 당해 노동조합과의 회의 수	
	714 당해 기업에서 체결된 단체협약의 서명일과 목적 및 내용	LA5 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(단체 협약에 명시 여부 포함)
	715 당해 노동쟁의 발생 건수	
	716 당해 쟁의행위로 인한 근로 손실일수	
	717 당해 부당노동행위 구제신청 건수	HR5 결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
	718 당해 부당노동행위 구제명령 건수	
72 노사협의회	721 근로자위원 임후보자인원	
	722 노사협의회 구성인원	
	723 노사협의회 및 위원회와의 회의시간	
	724 노사협의회 및 위원회와의 회의 수	
	725 당해 노사협의회에서 의결된 사항의 의결일과 목적 및 내용	
73 정보와 커뮤니케이션	731 고충처리건수	
	732 인사상담건수	
	733 사기조사회수	
	734 제안건수	
	735 기타 커뮤니케이션제도 이용건수	
74 정당한 절차	741 표창유형별 표창자수	HR1 인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율 HR2 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율 HR4 총 차별 건수 및 관련 조치 HR9 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
	742 징계유형별 징계자수	
	743 해고 이의제기절차 이용건수	
	744 부당해고를 이유로 한 구제신청 및 소송건수	
	745 기타 근로자가 사용자를 상대로 한 소송건수	
	746 사용자가 근로자를 상대로 한 소송건수	
	747 당해 근로감독관에 의한 지도 건수	

별표 7. ISO 26000의 사회권 분야 세부 내용

구분	영역	세부 내용	비고
인권	시민권과 정치적 권리	-차별로 부터의 자유와 장애인, 소수를 보장하기 위해 모든 차별을 금지 -국내법과 규정 준수, 국제규약 준수 -교육의 자유 보장 -시민권, 정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR)에 명시된 단체결성의 자유, 단체결사의 자유, 표현의 자유 및 기타 권리의 존중을 통한 [노사간] 공정성과 상호 신뢰 증진 -정보 접근 보장을 위한 효과적인 커뮤니케이션 수립 -생명권과 자유권 -여성의 권리 -안전 사용의 권리와 제한 -의식주에 대한 기본욕구의 충족	
	경제, 문화, 사회적 권리	-국제규약과 국제규약에 효력을 발생시키는 국내법의 준수 -교육훈련/ 교육을 받을 권리와 직원교육 -고용기회/평등한 고용기회 -기본 생계 임금 -기업경영의 자유 -적정한 주거에 관한 권리 -재산보호 -소수집단의 권리 -육체적, 정신적 건강의 최고 획득 가능한 기준 및 권리 -문화적, 종교적 다양성	
	노동 기본권	-국내법과 규약 준수 및 노동자의 권리에 관한 국제 규약 고려 -단체협약 준수 -기준연령 이하의 아동 고용금지 -위험한 작업에 18세 이하 청소년 고용금지 -여성노동자를 위한 아동보호시설 -인종, 성별, 종교, 피부색, 정치신념, 민족, 사회적 신분에 따른 차별을 금지하는 내부 정책 및 규정 -공급채널 내 조직에 의한 인권 침해에 공모하지 않음 -노동자의 권익과 단체 협약 권리 보호를 위한 단체 결사의 자유와 노동조합 설립 및 가입 권리 -강제노동 또는 담보노동 금지	
	공동체 권리	-인간 고유권리 -소수의 권리 -남녀평등 -장애인 -이주노동자 -청년고용	
노동문제	산업보건안전	-위험하고 보건과 안전이 보장되지 않는 노동조건 개선 -산업보건안전을 제공하는 정책과 활동 -국제법과 국내법, 규정 준수 -ILO 협약 -아웃소싱을 포함하여 인력공급채널에서 보건과 안전 증진 -공급업자, 소비자, NGO, 정부와의 관계 -보건안전에 대한 정규 교육 및 인식 확립 -보건안전 예방프로그램 - 보안활동 준수 -노동관련 질병 및 부상 보상 - 검사 및 노동행정기관에 협조 -내부조정절차	
	노동조건	-국내법 준수 -ILO 협약 -아웃소싱을 통한 공급채널 내에서 수용 가능한 노동조건 촉진 -기회의 평등과 다양성 촉진 -차별과 희롱을 금지하는 정책 -채용조건 -노사관계 및 사회적 대화 증진 -임금과 혜택 -노동시간, 주중 휴가, 연차휴가 -공정한 대우/분쟁 해결/공정하고 타당한 징계 -이주노동자 -구조조정과 연관된 사회적 영향 예상 -재택작업: 재택 작업과 비공식적인 노동	
	인력개발	-노동자의 고용적격성을 향상 -평생교육 (LLL) -교육프로그램과 승진/고용인 교육과 인식 프로그램 -교육과 계발에 접근 -경력 관리	
	인간으로서 노동자	-사회보호 -조직의 휴가혜택 -국내외법 준수 -직장, 가정, 공동체 활동 간의 조화 -공동체 관계 -공정한 해고 정책과 관행 -연금 (은퇴)기금 -여가를 누릴 권리/타당한 노동 및 시간외 노동 -모성보호/육아지원 -보상/혜택 -정보접근-재활 프로그램 -임시고용 노동자-고용의 자유 선택이 있는 일하는 권리 -의료/건강혜택 프로그램/고용인과 가족을 위한 건강 프로그램/HIV/AIDS보균 고용인에 대한 존중	

참 고 문 헌

- 강철웅, 민주노총과 기업의 사회적책임운동, 참여연대 노동사회위원회 주최 노동부문 기업의 사회적 책임(CSR)과 시민사회의 역할 토론회, 2007.5.3.
- 강충호, 참여연대 노동사회위원회 주최 노동부문 기업의 사회적 책임(CSR)과 시민사회의 역할 토론회, 2007.5.3.
- 박기찬·최정철, “한국식 사회보고제도의 정립방안 - 사회적 대차대조표(Bilan Social)를 중심으로 -”, 노사관계연구 제10권(1999.11.), 서울대학교 경영대학 노사관계연구소
- 이장원, 노동부문의 기업의 사회적 책임 - 현황과 과제, 참여연대 노동사회위원회 주최 노동부문 기업의 사회적 책임(CSR)과 시민사회의 역할 발제문, 2007.5.3.
- 최정철, “한국기업의 사회적 성과평가시스템 구축에 관한 연구”, 인하대학교 경영학 박사, 1998.8
- 최정철, “기업의 사회적 책임과 사회보고제도 - 지속가능성 보고서를 중심으로 -”, 기업의 사회 보고제도 도입에 관한 토론회, 경실련, 기업책임시민연대. 한국여성민우회, 함께하는 시민 행동 등 시민단체 주최, 2002.9.16.
- 최정철, “사회보고제도와 SRI”, 기업지배구조연구 2003년 여름호, 좋은기업지배구조연구소
- 최정철, “기업의 경영과제로서 지속가능경영 도입”, 통신시장 2005년 vol.4, KT 경영연구소, 2005.10.
- 최정철, “사회책임경영과 지속가능성보고 - 국내기업의 지속가능성보고서 도입실태분석을 중심으로-”, 기업윤리연구 제11집, 한국기업윤리학회, 2006.2
- Carrol, A. B. (1979), “A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance,” Academy of Management Review, 4(4), pp.497-505.
- Clarkson, M. B. E. (1995), “A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance,” Academy of Management Review, 20(1), pp.92-117.
- Freeman, R. E. (1984), Strategic Mmanagement, A Stakeholder Approach. Boston : GRI, SUSTAINABILITY REPORTING GUIDELINES, 2002.9.
- Igalens, J. et Peretti, J.-M. (1997), Le Bilan Social De L'Entreprise, Presses Universitaires De France